

Hva motiverer til frivillig lederarbeid innen funksjonshemmedes organisasjoner

Masteroppgave i verdibasert ledelse

Mona Enstad

Diakonhjemmets Høgskole

2.november 2009

FORORD:

Etter fire år med deltidsstudier er jeg ferdig med masteroppgaven. Det har vært lærerikt å kunne sette seg inn i ledelsesteori og relatere den til min hverdag som generalsekretær i en frivillig organisasjon hvor man både skal lede ansatte og frivillig medarbeidere.

Jeg vil takke Multippel Sklerose forbundet i Norge hvor jeg er generalsekretær for finansiering av studiene og at jeg har hatt mulighet til å tilrettelegge arbeidet slik at jeg har kunnet følge forelesninger og gjennomføre studiet.

Takk til forelesere og studenter for stimulering til økt kunnskap og innsikt i leders hverdag i forskjellige virksomheter.

En særlig takk for tips og veiledning til min veileder Beate Jelstad, gruppeveileder Tom Eide og gruppen av studenter som jeg har arbeidet med siste året under arbeidet med masteroppgaven.

Takk til Nils Petter for stor tålmodig for mitt tidsbruk i studiene og for hjelp med korrekturlesning.

SAMMENDRAG:

Formålet med min masteroppgave har vært å finne motivasjonsfaktorer for frivillige ledere innen funksjonshemmedes organisasjoner. Ville det være andre motivasjonsfaktorer hos lederne enn hos frivillige generelt?

Jeg har formulert fem forskningsspørsmål som jeg benytter i min oppgave. De gir forskjellige innfallsvinkler til å finne motivasjonsfaktorene hos frivillige ledere. Tre av spørsmålene (1, 2 og 3) er hentet fra Undersøkelsen om frivillig innsats.

Spørsmål 1: Hvem er de frivillige lederne?

Spørsmål 2: Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?

Spørsmål 3: Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokale forening?

Spørsmål 4: Hva motiverer deg til å fortsette som leder i din lokale forening?

Spørsmål 5: Hvilke verdier vektlegges i praksis i din lokale forening?

Jeg har i studien i hovedsak benyttet Volunteers Function Inventory (VFI), Selvbestemmelsesteorien (SDT) og Verdier i praksis som teoretisk rammeverk.

For å besvare studiets problemstillinger valgte jeg å benytte kvantitativ tilnærming som metode. Jeg utarbeidet et spørreskjema med mange påstander som informantene ble bedt om å rangere. I tillegg inneholdt spørreskjemaet to åpne spørsmål som ga informantene frihet til å svare helt fritt hva de ønsket.

Spørreskjemaet ble sendt ut til alle ledere av lokale foreninger i Norges Handikapforbund og Multipel Sklerose Forbundet i Norge. I Norges Handikapforbund ble spørreskjemaet i tillegg sendt ut til lederne av diagnosegruppene.

Spørsmål 1: Hvem er de frivillige lederne?

Til å besvare dette spørsmålet benyttet jeg bakgrunnsvariablene som informantene opplyste på spørreskjemaet. Undersøkelsen viser at de frivillige lederne i funksjonshemmedes organisasjoner i stor grad selv er funksjonshemmede eller de er pårørende til funksjonshemmede. De er godt utdannet. Mange er ikke i arbeid eller arbeider deltid. Gjennomsnittsalderen er 58 år. De benytter i gjennomsnitt 17 timer i måneden på arbeidet som lokalforeningsleder.

Spørsmål 2: Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?

Undersøkelsen viser at medlemsfordeler og muligheten til å drive aktivt påvirkingsarbeid for å fremme likestilling for funksjonshemmede var hovedårsaken til medlemskap.

Medlemsfordeler innebærer her særlig tilgang til informasjon og forskning om egen sykdom og egne rettigheter.

Spørsmål 3: Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokale forening?

Største betydning for at den enkelte startet som lokal leder var at de kunne gjøre noe konkret med saken som opptar dem og at de kan lære om MS / handikapppolitiske spørsmål. Dette viser at de hadde både et uegennyttig og et egennyttig motiv. Også blant frivillig generelt vil vi se at det er både egennyttige og uegennyttige motivasjonsfaktorer.

Spørsmål 4: Hav motiverer deg til å fortsette som leder i din lokale forening?

Undersøkelsen viser at årsaken til at man fortsetter som leder er at arbeidet oppleves som meningsfylt, at man har venner blant medlemmene, at man identifiserer seg med organisasjonens verdier og fordi det er gøy og interessant. Det kommer fram at lederne har høy indre motivasjon eller ytre motivasjon som er nær opp til indre motivasjon.

De fleste opplyser at vil savne det sosiale fellesskapet og aktiviteter om de slutter som lokale ledere. Spesielt her er at mange peker på at de vil savne fellesskapet i styret og på konferanser. Dette er et fellesskap som frivillige generelt ikke har.

Spørsmål 5: Hvilke verdier vektlegges i praksis i din forening?

Informantene peker på at sosialt fellesskap, overføring av kunnskap til hverandre og påvirkningsarbeid vektlegges som de viktigste aktivitetene. Sterkest vektlegges verdiene fellesskap, solidaritet, likeverd og likestilling.

Resultatene i oppgaven min viser at det er meget stort samsvar mellom motivasjonsfaktorene for frivillige ledere og hva tidligere studier viser om motivasjonsfaktorer for frivillige generelt innen helse- og sosial organisasjoner. Men under begrunnelse for hva de vil savne mest om de slutter som ledere, peker mange på konkrete aktiviteter som styremøter og konferanser i tillegg til det sosiale fellesskap som er vanlig generelt for frivillige.

Jeg har ikke funnet andre studier som spesielt ser på motivasjonsfaktorer hos frivillige ledere og har derfor kun sammenlignet med studier som gjelder frivillige generelt.

INNHOOLD

FORORD:.....	2
SAMMENDRAG:	3
INNLEDNING	8
1.1 Problemstilling.....	8
1.2 Avgrensning.....	9
1.3 Frivillige organisasjoner	9
2. TEORI	11
2.1 Definisjoner og begreper	11
2.1.1 Definisjoner.....	11
2.1.2 Begreper.....	12
2.2 Volunteer Function Inventory (VFI) – teoretisk rammeverk for.....	13
spørsmål 2,3 og 4.....	13
2.2.1 Hva er Volunteer Function Inventory teorien	13
2.2.2 Litteraturgjennomgang VFI	15
2.3 Selvbestemmelsesteorien - teoretisk rammeverk for forskningsspørsmål 3	21
2.3.1 Hva er SDT teorien	21
2.3.2 Litteraturgjennomgang	24
2.4 Andre relevante teorier – supplerende teoretisk rammeverk.....	27
2.4.1 Omtale av disse teoriene	27
2.5 Verdier i praksis - teoretisk rammeverk for forskningsspørsmål 4	32
2.5.1 Verdienes betydning	32
2.5.2 Litteraturgjennomgang.....	35
3. METODE	40
3.1 Valg av design	40
3.2 Utvalg av informanter.....	42

3.2.1. Utvelgelse av organisasjonene	42
3.2.2 Informasjon om organisasjonene	43
3.2.3 Informantene	45
3.3 Undersøkelsen	45
3.3.1. Spørreskjema.....	46
3.3.2 Gjennomføringen	50
3.4 Dataanalyse.....	51
3.5. Vurdering av reliabilitet og validitet	51
3.6 Metodekritikk	52
4. RESULTATKAPITEL.....	55
4.1 Forskningsspørsmål 1: Hvem er de frivillige lederne?.....	55
4.2 Forskningsspørsmål 2: Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?	63
4.3 Forskningsspørsmål 3: Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokale forening?	65
4.4 Forskningsspørsmål 4: Hva motiverer deg til å fortsette som leder i din lokale forening?	68
4.4.1 Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen?	68
4.4.2 Påstander knyttet til Selvbestemmelsesteorien	70
4.5 Forskningsspørsmål 5: Hvilke verdier vektlegges i praksis i lokalforeningen?	73
5. ANALYSEKAPITELET.....	75
5.1 Forskningsspørsmål 1: Hvem er de frivillige lederne?.....	75
5.2 Forskningsspørsmål 2: Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?	76
5.3 Forskningsspørsmål 3: Hva motiverte deg til å starte som leder av din lokale forening?	78
5.4 Forskningsspørsmål 4: Hva motiverer deg til å fortsette som leder i din lokale forening?	80
5.4.1 Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen?	80
5.4.2 Påstander knyttet til Selvbestemmelsesteorien	82
5. 5 Forskningsspørsmål 4: Hvilke verdier vektlegges i praksis i lokalforeningen?	83

6. Avslutning	85
6.1 Konklusjon på oppgaven	85
6.2 Referanser	87
6.3 Tabelliste	89
6.4 Figurliste	90

INNLEDNING

I innledningen til den såkalte frivillighetsmeldingen, Frivillighet for alle, sier regjeringen at frivillige organisasjoner yter uvurderlige bidrag til samfunnet, både gjennom tjenesteproduksjon og omfattende ulønnet innsats. Regjeringen peker på at verdien av denne innsatsen er enorm (St.meld.nr.39 (2006-2007):11).

Hvorfor velger noen å bruke av sin fritid til å utføre frivillig, ubetalt arbeid? Gjør de det av ren idealisme uten å forvente å få noe tilbake? Eller er det slik at frivillig arbeid gir den enkelte en personlig gevinst?

Det er gjort en del studier av disse problemstillingene i de senere år. I min oppgave ønsker jeg å gå videre og se på hvorfor noen velger å utføre frivillig lederarbeid i sin fritid. Jeg har ikke funnet tidligere studier som spesielt har sett på motivasjonsfaktorer for frivillig lederarbeid.

Er det grunn til å tro at det er forskjellige motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid og frivillig lederarbeid?

1.1 Problemstilling

Innen de frivillige organisasjonene utføres det mye frivillig lederarbeid. Lederansvaret betyr ofte merarbeid i tillegg til annen frivillig innsats i organisasjonen. Jeg vil i min oppgave forsøke å finne ut hva som motiverer enkeltpersoner til å ta på seg lederarbeid lokalt innen frivillige organisasjoner.

Som tema for oppgaven har jeg valgt: Motivasjonsfaktorer for frivillige ledere i lokalforeninger innen funksjonshemmedes organisasjoner.

Hovedproblemstillingen er: Hva motiverer til frivillig lederarbeid innen funksjonshemmedes organisasjoner?

Jeg har valgt følgende forskningsspørsmål for min oppgave:

- 1) Hvem er de frivillige lederne?
- 2) Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?

- 3) Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokalforening?
- 4) Hva motiverer deg til å fortsette som leder i din lokalforening?
- 5) Hvilke verdier vektlegges i praksis i din lokalforening?

Forskningsspørsmål to, tre og fire er de samme spørsmålene som ble stilt i Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000).

1.2 Avgrensning

For å begrense arbeidet har jeg valgt å benytte empiri fra informanter fra kun to organisasjoner for funksjonshemmede.

Den teoretiske avgrensingen er begrenset ved følgende teoretiske rammeverk:

Volunteers Function Inventory for forskningsspørsmål 2,3 og 4

Self –Determination Theory for forskningsspørsmål 4

Verdibasert ledelse for forskningsspørsmål 5

I tillegg er det benyttet supplerende teori om individuelle motivers betydning for organisasjonslivet og fra behovsteoriene.

1.3 Frivillige organisasjoner

Norge har en omfattende og mangfoldig flora av foreninger, lag og aktiviteter. Over halvparten av den voksne befolkningen deltar i frivillig arbeid i løpet av et år. Dette er rekordhøyt i internasjonale sammenligninger. Årlig utføres det i overkant av 113.000 frivillige årsverk for frivillige organisasjoner. Mest kjent er de største organisasjonene, men norsk frivillighet består av en stor andel små lokallag uten betalte ansatte og med ubetydelig økonomiske ressurser. Det er 115.000 frivillige organisasjoner i Norge. I gjennomsnitt er det 88 medlemmer per organisasjon (St.meld.39 (2006-2007):13).

Frivillige organisasjoner kjennetegnes ved at de har et allmennyttig siktemål, bygger på medlemskap av individer og / eller organisasjoner og har en demokratisk styringsstruktur (St. meld.39 (2006-2007):24)

Over halvparten av det frivillige arbeidet foregår i kultur og fritidsorganisasjoner.

Velferdsfeltet omfatter organisasjoner som i stor grad omfatter tjenester som betales av det offentlige, men i tillegg finner man en rekke medlemsorganisasjoner fra de store

organisasjonene som Røde Kors til små diagnoseforeninger. Politiske, humanitære og miljøorganisasjoner omfatter samfunnsorienterte og internasjonale organisasjoner. I tillegg kommer religion og livssynsorganisasjoner og bolig og økonomiorganisasjoner (St.meld.39 (2006-2007):31).

Innenfor velferdsfeltet finner man funksjonshemmedes organisasjoner. I løpet av de senere år har det skjedd en sterk vekst i antall som en følge av at mange mindre diagnoseforeninger har vokst fram. De funksjonshemmedes organisasjoner er interesseorganisasjoner som arbeider for samfunnsmessig likestilling og deltakelse, i tillegg til å gi service til egne medlemmer og likemannsarbeid (St. meld.39(2006 – 2007):79).

2. TEORI

I dette kapitlet presenteres det teoretiske rammeverk jeg har benyttet for å besvare forskningsspørsmålene. Etter en presentasjon av definisjoner og begrep (kap.2.1) følger en gjennomgang av aktuelle teorier og litteratur for min oppgave. Først presenterer jeg teorien om Volunteers Function Inventory (VFI) med litteratur om VFI (kap.2.2), deretter Selvbestemmelsesteorien med en undersøkelse hvor denne teorien ble benyttet (kap.2.3) og andre supplerende teorier (kap.2.4). Til slutt presenteres teoretisk rammeverk tilknyttet verdier i praksis (kap.2.5).

2.1 Definisjoner og begreper

2.1.1 Definisjoner

Nedenfor har jeg definert viktige nøkkelbegrep i denne oppgaven.

Frivillighet anvendes her som en samlebetegnelse for både det engasjement som bæres av en ide eller interesse for den samfunnsrettede innsats som oppstår blant individer og grupper. Frivillighet innebærer både engasjement og handling (Habermann, 2007:43).

En frivillig er en person som fritt velger å gjøre en ulønnet innsats som kommer andre enn personene selv eller dennes familie til gode (Habermann, 2007:43). De frivillige som man møter i denne studien er alle tilknyttet en frivillig organisasjon.

Frivillig arbeid: Med frivillig arbeid forstås her ubetalt virksomhet i regi av en frivillig organisasjon. Frivillig arbeid kan være rettet mot enkeltpersoner eller foregå innenfor rammen av aktiviteter. Frivillig arbeid er avgrenset mot lønnsarbeid (Lorentzen, Andersen og Brekke, 1995:25).

Frivillig organisasjon anvendes som en samlebetegnelse for ikke- offentlig og ikke – økonomiske organisasjoner. En frivillig organisasjon betegnes ofte som almenntilgjengelig eller ideell (Habermann, 2007:44).

Frivillig sektor er et omfattende begrep. I frivillig sektor hører de frivillige organisasjonene hjemme. Her foregår frivillig virksomhet og her finner vi de mange frivillige (Habermann, 2007:45).

Funksjonshemmedes organisasjon: Av og for personer med nedsatt funksjonsevne, eller av pårørende til personer med nedsatt funksjonsevne som har vanskelig for å ivareta egne interesser (St.meld.39(2006-2007): 79).

Lokalforening: En lokal avdeling av en frivillig organisasjon. Lokalforeningene er ”grasrota” i den frivillige organisasjonen (egen definisjon).

Lokalforeningsleder: Ansvarlig leder innenfor en frivillig organisasjon for det lokale nivå i organisasjonen (egen definisjon).

Verdier: forstås i dag for det meste som egenskaper eller vesenskjenntegn ved menneskelig samhandling (Aadland, 2002:18).

2.1.2 Begreper

Motivasjon

Motivasjon er indre beveggrunn til en bestemt handling - i denne oppgaven - frivillig lederarbeid. Motiv er en blanding av normative, instrumentelle / følelsesmessig og strukturelle valg (Habermann, 2007: 47).

Jacobsen og Thorsvik sier i sin bok at motivasjon vanligvis er forstått som en indre psykologisk prosess i det enkelte individ som skaper en drivkraft som får oss til å handle, som gir retning for handlingen og som opprettholder handlingen (2005:231). Motivasjonen er antatt å være betinget av både individuelle behov og den sosiale tilhørighet.

Larsen peker i sin bok på at motivasjon er vanskelig å forske på fordi det er et meget vidt og dypt begrep. Det dreier seg om noe av det viktigste i livet: Hva betyr mest for en, hva streber en mot, om man oppnår den suksess og tilfredsstillelse man ønsker osv. (Larsen, 2006:179).

På 1960-tallet begynte man å skille mellom ytre og indre belønninger. Ytre belønninger omfatter belønninger som den enkelte mottar fra organisasjonen eller andre. Lønn og frynsegoder er eksempler på det. Indre belønninger er belønninger som den enkelte gir seg selv, og som er knyttet til selve arbeidet. Dette er positive følelser knyttet til innsats eller oppnådde resultater i selve arbeidet. Herzberg kalte forhold som fremmet tilfredshet i arbeidslivet for motivasjonsfaktorer (Jakobsen & Thorsvik 2005:245).

Dette fører til at vi kan skille mellom indre og ytre motivasjon. Ved indre motivasjon er det oppgaven eller handlingen i seg selv som man brenner for som motiverer (Langen, 2006:13). I ytre motivasjon er det belønningen som står i fokus, responsen på den oppgaven en gjør (Langen, 2006:12). De ytre faktorene er materielle og sosiale, belønningen kan for eksempel være ros, penger eller forfremmelse.

Motivasjon i denne studien er definert som en indre psykologisk prosess i det enkelte individ som skaper en drivkraft som får oss til å handle, som gir retning for handlingen og som opprettholder handlingen (Jakobsen og Thorsvik, 2005:231). I denne studien tar jeg utgangspunkt i at den enkelte påvirkes av både uegennyttige motiver og egennyttige motiver og at motivasjonen kan deles i indre og ytre motivasjon.

Engasjement

Engasjement er et begrep som både supplerer og styrker motivasjonsbegrepet, men som også konkurrerer med det. Ut fra forskningen på motivasjon kom begrepet arbeidsengasjement (Larsen 2006:180). Å føle et engasjement overfor en virksomhet innebærer at en identifiserer seg med den. Å identifisere seg med en bedrift innebærer at man deler dens visjon, mål og strategier.

Habermann peker i sin bok på at frivilligheten henter sitt engasjement fra tradisjonelle verdier (Habermann, 2007:36). Hun viser til at forfatterne av boken ”Hvad folket makter” mot deres egen vilje fant at ”ikke mange tegn tyder på faldende solidaritet og manglende engasjement i fællesskabet”. Hun viser videre til at man fant det samme i undersøkelser av frivillige foreninger i København og av det frivillige engasjement i kulturforeninger.

2.2 Volunteer Function Inventory (VFI) – teoretisk rammeverk for spørsmål 2, 3 og 4

2.2.1 Hva er Volunteer Function Inventory (VFI) teorien

Det var ikke lett å finne en god måte å måle individers motiver for frivillig innsats på. Cnaan og Goldberg-Glen pekte på at dersom man ikke spurte de frivillige om hva som motiverer dem, vil man aldri få vite det. Problemet ble hvordan en slik undersøkelse skulle utformes. En måte å komme fram til et brukbart verktøy på, som flere har benyttet seg av, var å gå gjennom eksisterende litteratur på området for så å sette i sammen en rekke spørsmål som presenteres for et utvalg frivillige. Dette gjorde blant annet Cnaan og Goldberg-Glen og Clary og Snyder i 1991. Først ute var imidlertid Anderson og More i 1978 (Andersen, 1996:16).

Clary, Snyder og deres kolleger søkte gjennom flere undersøkelser etter en innfallsvinkel for å finne ut hva som motiverte til deltagelse i frivillig arbeid. Dette forskningsprogrammet kom fram til følgende innfallsvinkel: Folk engasjerer seg i frivillig arbeid for å få tilfredstilt viktige sosiale og psykologiske mål, og forskjellige individer vil være implisert i like aktiviteter, men for å oppnå ulike mål. Forskningsarbeidet førte til at de kom fram til seks motivasjonskategorier eller psykologiske funksjoner som fremmer frivillig arbeid (Clary, Snyder og Stukas, 1996:487).

De seks dimensjoner av motivasjonskategorier som ble funnet av Clary, et al. var: Sosiale forventninger, verdibegrunnelser, arbeidsmarkedsbegrunnelser, læringsbegrunnelser, selvbeskyttelsesbegrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser (Lorentzen og Rogstad, 1994:22).

Verdibegrunnelsene synliggjør en motivasjon der de frivillige gjennom sin innsats gis anledning til å handle ut fra et behov for å hjelpe andre. Læringsbegrunnelsene viser at det er et ønske hos den frivillige om å lære mer. Læring blir et mål i seg selv.

Selvaktelsesbegrunnelsene uttrykker at frivillige gjennom sin innsats øker sin selvaktelse ved at de føler seg nyttige og gjør en viktig jobb. Sosiale forventninger innebærer at den frivillige gjør en innsats for å fylle en sosial funksjon. Denne typen begrunnelser faller inn under det som kan betegnes for normative føringer. Arbeidsmarkedsbegrunnelsene innebærer at individer kan se frivillig innsats som en måte å forbedre sine fremtidige muligheter på arbeidsmarkedet (Andersen, 1996:18-19). Dimensjonen selvbeskyttelse innebærer at frivillig innsats først og fremst er en måte man kan lette sin egen livssituasjon (Lorentzen og Rogstad, 1994:23)

Tidligere undersøkelser om frivilliges motivasjon stemte med vektleggingen av mangfold av motivasjonsfaktorer og med de spesielle motivasjonsfaktorene som Clary, et al. fant i sin studie (Clary, Snyder og Stukas, 1996:487).

I tillegg til å utvikle en begrepsstruktur for å forstå de frivilliges motivasjon og koble denne strukturen til tidligere litteratur om frivillige, ble det utviklet et instrument, the Volunteer Functions Inventory (VFI) for å vurdere hvordan de seks motivasjonsfaktorene påvirker den enkelte frivillige (Clary, Snyder og Stukas, 1996:488).

Til sammen representerte den funksjonelle innfallsvinkelen og dens operasjonalisering, VFI, en lovende tilnærming for å kunne kjenne motivasjonen for folks engasjement i frivillig arbeid (Clary, Snyder og Stukas, 1996:488).

VFI er et begrunnelsesskjema bestående av tretti påstander om ulike beveggrunner en person kan ha for å gjøre en frivillig innsats. Respondenten blir bedt om å rangere hver påstands betydning fra en (liten betydning) til syv (stor betydning).

De tretti påstandene ble i Undersøkelsen om frivillig innsats som presenteres i boken Frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:132) sammenfattet til 11 påstander. Disse omfatter fortsatt alle seks motivasjonskategoriene.

I min oppgave har jeg valgt i spørreskjemaet blant annet å benytte de elleve påstandene som ble utviklet av Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000).

2.2.2 Litteraturgjennomgang VFI

Jeg har valgt å konsentrere litteraturgjennomgangen til tidligere forskningslitteratur som omhandler undersøkelser som har benyttet undersøkelsesdesignet Volunteers Inventory Function (VIF). Da jeg også i min undersøkelse benytter VFI, vil jeg i drøftelseskapitlet kunne sammenligne funnene i min studie med funn i studiene jeg referer til her i litteraturgjennomgangen.

En videre avgrensning i min oppgave er at jeg har valgt å sammenligne opp mot andre nordiske studier, da frivilligheten er annerledes i Norden enn ellers i Europa og USA. Frivilligheten i Norden skiller seg ut fra frivilligheten i Vest-Europa og Nord-Amerika ved at hovedparten av den frivillige innsatsen foregår innen fritid, kultur og sport, ikke innen sosial- og helseområdet. For det andre er det et meget høyt gjennomsnittlig antall foreningsmedlemskap per innbygger. For det tredje finner det meste av den frivillige innsatsen sted innen organisasjoner. Det er lite tradisjon for frivillig innsats innenfor offentlig sektor eller utenfor medlemssammenheng. Til sist skiller vi oss ut ved at en meget stor andel av befolkningen deltar i frivillig arbeid (Habermann, 2001:87).

Denne gjennomgangen omfatter tre forskningsrapporter fra Norge og en fra Danmark.

Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosial arbeid

Det første studiet jeg vil nevne er utført av Håkon Lorentzen og John Rogstad (1994). Det ble kalt: Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid. Studiet har benyttet undersøkelsesdesignet VFI. Skjemaet for VIF inneholder 30 påstander som ble oversatt til norsk så tett opp til originalen som mulig. I tillegg ble det lagt inn syv spørsmål om respondentenes bakgrunnsforhold.

Det empiriske materialet er hentet fra de 95 frivillighetssentralene som inngikk i Sosialdepartementets forsøk i perioden 1992 - 1994. Det antas at utvalget omfatter frivillige som er gjengangere ved sentralene. Det vil si et de som har gjort en enkeltstående innsats og som deretter falt ut, er underrepresentert i utvalget (Lorentzen og Ropstad, 1994:21).

Tema for rapporten har vært spørsmålet om hva som motiverer frivillige til å gjøre en ubetalt innsats i frivillige organisasjoner (Lorentzen og Rogstad, 1994:69). Frivillighetssentralene skiller seg fra andre frivillige organisasjoner ved at deltagerens alder er høyere og arbeidsinnsatsen per frivillig er vesentlig høyere.

Lorentzen og Rogstad (1994:22) fant i sin undersøkelse at det norske materialet kun inneholdt fem motivasjonskategorier. Fire av disse var i overensstemmelse med VFI teorien: lærings-, arbeidsmarkeds-, sosial- og verdibegrunnelser. Den siste dimensjonen var imidlertid en blanding av de to teoretiske dimensjonene selvaktelse og selvbeskyttelse. Gjennom videre analysearbeid valgte man å fjerne selvbeskyttelsesdimensjonen.

Undersøkelsen viser at verdibegrunnelsen var den viktigste årsaken til hvorfor man er frivillig. Deretter fulgte lærings- og selvaktelsesbegrunnelser. Verdibegrunnelsene fikk en gjennomsnittsskår på 5,7, mens lærings- og selvaktelsesbegrunnelsene fikk en gjennomsnittsskår på 4,8 og 4,6.

Verdibegrunnelsene tydeliggjør de mest uselviske motivene for frivillig innsats. Det er dette som kommer høyest når frivillige skal begrunne sitt engasjement. Dette er i samsvar med hva som er funnet i tidligere undersøkelser (Anderson og Moore 1978, Pearce 1993). Deretter følger begrunnelser som viser til mer egoistiske ”gevinster” for den frivillige selv (Lorentzen og Rogstad, 1994:26).

Frivillig innsats er altså motivert av på en kombinasjon av uegennyttige og egennyttige begrunnelser. Hvordan disse avveies opp mot hverandre, er det vanskelig å si noe sikkert om. Det er ikke uten videre slik at de begrunnelsene som angis som de viktigste også er de som motiverer til den høyeste arbeidsinnsatsen (Lorentzen og Rogstad, 1994:26).

Analysen viser at læringsbegrunnelsen var viktigere for kvinner enn for menn, og viktigere for yngre enn eldre frivillige. De som tidligere har vært aktive i andre organisasjoner oppga oftere at verdibegrunnelsene hadde stor betydning enn nye frivillige. Det viser at motiver er ikke gitt en gang for alle, men at deltakelse og begrunnelse for å jobbe frivillig virker gjensidig på hverandre (Lorentzen og Rogstad 1994:70).

Motiver for frivillig innsats i Røde Kors

I både Norge, Sverige og Danmark har statlige myndigheter tatt initiativet til grundige studier av frivillighetsfeltet. Disse studiene forteller om mangfoldet i de frivillige organisasjonene, men sier lite eller ingenting om hvorfor noen personer velger å bruke av sin tid til frivillig ubetalt arbeid (Andersen, 1996:9). Det var bakgrunnen for at en nordisk forskningsgruppe i 1993 startet et prosjekt for å kartlegge motiver til frivillig innsats i humanitære og frivillige organisasjoner i Norden. Rolf K. Andersen lagde den norske rapporten som viser hvilke motiver eller begrunnelser frivillige hadde for å gjøre en aktiv innsats i Norges Røde Kors.

Forskergruppen brukte i denne undersøkelsen undersøkelsesdesignet VFI. Årsaken til at dette undersøkelsesopplegget ble valgt var at det var blitt grundig testet på et stort utvalg respondenter (1500) av Clary et al. I tillegg stemte begrunnelsesskjema bra med tidligere undersøkelser på dette området og det var benyttet blant annet av Lorentzen og Rogstad (1994) med godt resultat (Andersen, 1996:16).

Da Lorentzen og Rogstads undersøkelse viste at det kun var fem av de seks opprinnelige dimensjonene som dannet empiriske dimensjoner, valgte den nordiske forskergruppen å ta ut selvbeskyttelsesbegrunnelsene og i stedet erstatte med en ny kalt status / innflytelse i nærmiljø (Andersen, 1996:17).

Også i denne undersøkelsen viser at verdibegrunnelsen ble tillagt størst betydning for det frivillige arbeidet og deretter fulgte lærings- og selvaktelsesbegrunnelsene. Sosiale forventninger og arbeidsmarkedsbegrunnelsene ble tillagt minst betydning (Andersen 1996:38).

Undersøkelsen viser at eldre i sterkere grad enn yngre og kvinner i sterkere grad enn menn vektlegger verdibegrunnelsene. Blant de som var i arbeid la de som arbeidet deltid sterkere vekt på verdier enn de som arbeidet fulltid. (Andersen 1996: 62). Informanter som har vært aktive i Røde Kors tidligere, eller i andre organisasjoner, oppgir oftere verdibegrunnelser enn de som gjorde sin første innsats i Røde Kors. Læring ble ansett som viktigere av kvinner enn menn og yngre vektla denne type begrunnelser oftere enn eldre. Kvinner oppga oftere enn menn at sosiale forventninger hadde stor betydning. Desto svakere tilknytning den frivillige har til arbeidsmarkedet, jo større betydning har de sosiale forventninger for den frivillige.

Frivillig innsats

Boken frivillig innsats er som tidligere nevnt resultatet av Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:5). Undersøkelsen er den mest landsomfattende undersøkelsen om frivillig organisering i Norge på individnivå. Blant de ting som er undersøkt, er hva som motiverer til frivillig innsats. Den er et samarbeid mellom LOS senteret i Bergen og Institutt for Samfunnsforskning i Oslo. Undersøkelsen inngår i det internasjonale Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project hvor 30 land deltar.

Antagelsen om at deltakelse i frivillige organisasjoner er motivert av ren uegennytte er neppe riktig. For de fleste vil altruisme, det vil si ønske om å hjelpe andre, og egennytte være to sider av samme sak (Wollebæk, Selle, Lorentzen 2000:124). Man ønsker å realisere seg selv, samtidig som man hjelper andre. Det er vanskelig å skille ideelle motiver og egeninteresser i en undersøkelse. Forfatterne peker på at en spørreundersøkelse ikke gir noe uttømmende bilde av motivene. De fleste vil ha flere grunner til å delta i frivillig arbeid. Siden det er metodisk vanskelig å gripe hele denne kompleksiteten, vil motivanalyser uvilkårlig bli noe forenklete (Wollebæk, Selle og Lorentzen 2000:124).

For å overkomme begrensinger knyttet til kompleksiteten ved motivanalyser skiller man i denne undersøkelsen analytisk mellom kritiske valgpunkter en potensiell deltaker står overfor (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:125). Det første kritiske valgpunktet er beslutningen om å delta, det vil si å melde seg inn i organisasjonen. Det andre er valget om en aktiv rolle i organisasjonen som beskriver overgangen fra arkivmedlemskap til aktivt medlemskap og / eller frivillig arbeidsinnsats. Den tredje beslutningen er å forbli eller slutte i organisasjonen.

Wollebæk, Selle og Lorentzens undersøkelse er bygd opp på følgende måte: Først stilles et åpent spørsmål om den viktigste grunnen til at den enkelte er medlem av organisasjonen (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:125). Deretter benyttes elleve påstander som er formulert slik at de skal gi et inntrykk av hva som fører til for at man begynner å arbeide som frivillig. Disse påstandene er som tidligere nevnt en bearbeiding av de tretti påstandene som er utarbeidet i VFI skjemaet. For å finne ut hvorfor man fortsetter som frivillig, stilles det til sist i undersøkelsen et åpent spørsmål om hva man vil savne mest dersom den frivillige aktiviteten opphører (Wollebæk, Selle, Lorentzen 2000:132).

I mitt spørreskjema har jeg valgt å benytte begge de åpne spørsmålene og de elleve påstandene som benyttes av Wollebæk, Selle og Lorentzen. I drøftelsesdelen i min studie sammenligner jeg mine funn med deres funn i denne undersøkelsen.

Undersøkelsen om frivillig innsats viste at viktigste grunn for medlemskap innenfor alle typer organisasjoner for aktive medlemmer er personlig utfoldelse. Deretter følger sosial kontakt, materielle fordeler, påvirkning og medlemsfordeler (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:126). For passive medlemmer er materielle fordeler, medlemsfordeler og påvirkning viktigste grunn til medlemskap.

Er begrunnelsen for å begynne med frivillig arbeid den samme som for medlemskap? Den grunnen flest oppgir for å begynne aktivt med frivillig arbeid, er ønsket om å gjøre noe konkret for saker som opptar meg, etterfulgt av ønsket om å lære noe. Samlet er det verdi- og læringsbegrunnelsene som fremheves som viktigst. Også denne undersøkelsen viser at frivillig arbeid er motivert ut fra et ønske om å hjelpe andre så vel som å hjelpe seg selv. Undersøkelsen viser også at verdibegrunnelse er viktigere for frivillig arbeid enn for aktivt medlemskap. Det sosiale synes å være mindre sentralt. De verdibaserte begrunnelsene er viktige for deltakere i de sosiale, humanitære organisasjonene og religiøse organisasjoner (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:132)

På spørsmål om hva de frivillige ville savne mest dersom de sluttet som frivillige viser undersøkelsen at det er det sosiale fellesskapet. Dette viser at det til dels er andre motiver for å fortsette som frivillig enn det er for å begynne som frivillig. En mindre andel, særlig blant religiøse, sosiale og humanitære foreninger, oppgir et verdibasert savn (Wollebæk, Selle, Lorentzen 2000:139).

Undersøkelsen sier ikke noe om hva som motiverer til lederarbeid i organisasjonen, men 44 prosent av de frivillige oppgir å ha vært styremedlemmer. Det er flere eldre enn yngre, og en klar overvekt blant de som er høyt utdannede og har bra inntekt. Det er høystatusgruppen som i størst grad bekler styrevervene. Det er neppe på bekostning av de andre. Det er vanskelig å rekruttere til styreverv i frivillige organisasjoner (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:123).

Når mange organisasjoner opplever det nærmest umulig å finne kandidater til varige verv, er det ikke bare på grunn av travelhet og vervets vanskelige innhold. Det handler om mer en mangel på status. Årsaken er at organisasjonen ikke klarer å gjøre vervene nok meningsfylte, motiverende og lærerike for deltakerne (Heitmann & Selle, 1999:70).

En postmoderne helgen

Ulla Habermann benytter i sin studie av frivillighet i Danmark VFI skjemaet (2007:148). Habermanns prosjekt er en del av det felles nordiske forskningsprosjektet som jeg viser til i omtalen av motiver for frivillig innsats i Røde Kors. Også hun erstattet selvbeskyttelsesbegrunnelsen med status / innflytelse i lokalmiljøet. Det viste seg i ettertid at denne dimensjonen kun var holdbar i det danske materialet. Ytterligere to dimensjoner ble lagt inn i den danske undersøkelsen, nemlig kameratskap og "Saken". Habermann peker på at VFI har språklige vanskeligheter, men viser til at det er en fordel at VFI er grundig prøvet ut og at det er blitt utviklet til å måle flere motiver samtidig (2007:150). Studiet omfattet opprinnelig sosiale foreninger (Dansk Røde Kors, Frivillighetssentralene og Pensjonistforeningene), men ble senere utvidet til også å omfatte Kræftens Bekæmpelse og Idrettsforeninger.

Studiet viser at viktigste motivasjonsdimensjon for sosiale organisasjoner og Kræftens Bekæmpelse var verdier, deretter følger lærings- og selvaktelsesbegrunnelser. Viktigste motivasjonsdimensjon for idrettsforeningene er saken, deretter følger læring (Habermann, 2007:194).

Kvinner er mer opptatt av læring og verdier enn menn. Men alder har langt større betydning i forskjell av rangering av motivasjonsdimensjonene enn kjønn. Dette gjelder i sær for læring og karriere, hvor de unge er interessert i at deres frivillige arbeid skal gi dem erfaringer og poeng. De eldre pensjonister vurderer sosiale forventinger og innflytelse høyt. Det er en klar tendens til at jo høyere utdanning man har, dess kjøligere forhold har man til sine motiver. De arbeidsløse vurderer det å være til nytte høyt sammen med karriere. Habermann oppsummerer med at jo lengre man har vært frivillig, og dess flere timer man yter, desto høyere rangeres samtlige motivasjonsdimensjoner bortsett fra arbeidsmarked (2007:200). Dette er interessant sett i lys av Selvbestemmelses teorien. Arbeidsmarkedsbegrunnelsen som er den mest ytre og kontrollerte motiv svekkes og autonome motiver forsterkes (Langen, 2006:7).

Som vi ser var det mange felles funn i disse fire studiene. Alle studiene viser at de frivillige rangerte verdibegrunnelsene høyest og deretter fulgte lærings- og selvaktelsesbegrunnelsene. Det eneste unntaket fra dette var de danske idrettsforeningene, der saken ble rangert høyest. Kvinner og yngre rangere læring høyere enn menn. Kvinner rangerer verdier høyere enn menn.

2.3 Selvbestemmelsesteorien (SDT) - teoretisk rammeverk for forskningsspørsmål

2.3.1 Hva er SDT teorien

Cognitive evaluation theory (CET) som forklarer effekten som ytre motivasjon har på indre motivasjon, fikk oppmerksomhet i organisasjonslitteraturen på 1970 og tidlig 1980 tallet. Oppmerksomheten avtok imidlertid raskt (Gagne og Deci, 2005:333). Gagne og Deci mente blant annet at CET sto for en for svart – hvit tankegang som ikke er helt forenlig med det praktiske liv (Langen, 2006:11).

I 1985 presenterte Ryan, Conell og Deci en differansert analyse av ytre motivasjon. Deres teorier, som forklarer hvordan ytre motivasjons atferd kan bli autonom, sammen med forskning om individuelle årsakssammenhenger, førte til Self-determination theory (SDT) som ble presentert som en mer nyansert teori av Deci og Ryan i 1985 (Gagne og Deci, 2003:333).

Sentralt i selvbestemmelsesteorien er forskjellen mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon (Gagne og Deci, 2005:333). Autonomi er følelse av frihet til å gjøre valg om hvordan en vil utføre arbeidet, og de resulterende følelsene av personlig ansvar for disse valgene (Spretnzer, 1992) (Thomas & Velthouse, 1999) (Gausdal 2000:2)

Indre motivasjon er et eksempel på autonom motivasjon. Den innebærer at man motiveres av aktiviteten fordi man finner den interessant. Det vil si at jeg arbeider fordi jeg synes det er moro. I en kontrast til indre motivasjon er å benytte kontroll som medfører et press. I tillegg til indre og ytre motivasjon, har de tatt med amotivasjon. Det vil si å være umotivert (Gagne og Deci (2000:334).

Den ytre motivasjonen er delt inn i fire kategorier, fra ytre styring til en integrert styring som ligger tett opp mot indre motivasjon. Noen ganger må man ty til ytre styring, siden det er i dette område man har flest virkemidler til å påvirke. Selvbestemmelsesteorien sier at under gitte omstendigheter kan den ytre styringen bli integrert og bli gjort mer til indre styring. Med andre ord skjer det en bevegelse fra kontrollert motivasjon til autonom motivasjon (Langen, 2006:12)

De forskjellige typene motivasjoner er i følge Self determination Theory (SDT) (Langen, 2006:12):

”Amotivasjon: Mangel av motivasjon. Personen er umotivert.

Ytre motivasjon: Det er en ytre faktor som motiverer. Men det er flere grader av hvor autonom denne motivasjonen er. Jo mer autonom, jo mer har personen tatt innover seg og gjort verdier, holdninger og / eller strukturer til sine egne.

Ekstern regulering: Handlingen er motivert av å oppnå ønsket konsekvens eller unngå uønsket konsekvens. Handling er et instrument for å oppnå ønsket resultat. Det kan gi en jeg jobber når sjefen ser meg mentalitet. Dette er den typen ytre motivasjon som tradisjonelt blir holdt fram som en kontrast til indre motivasjon.

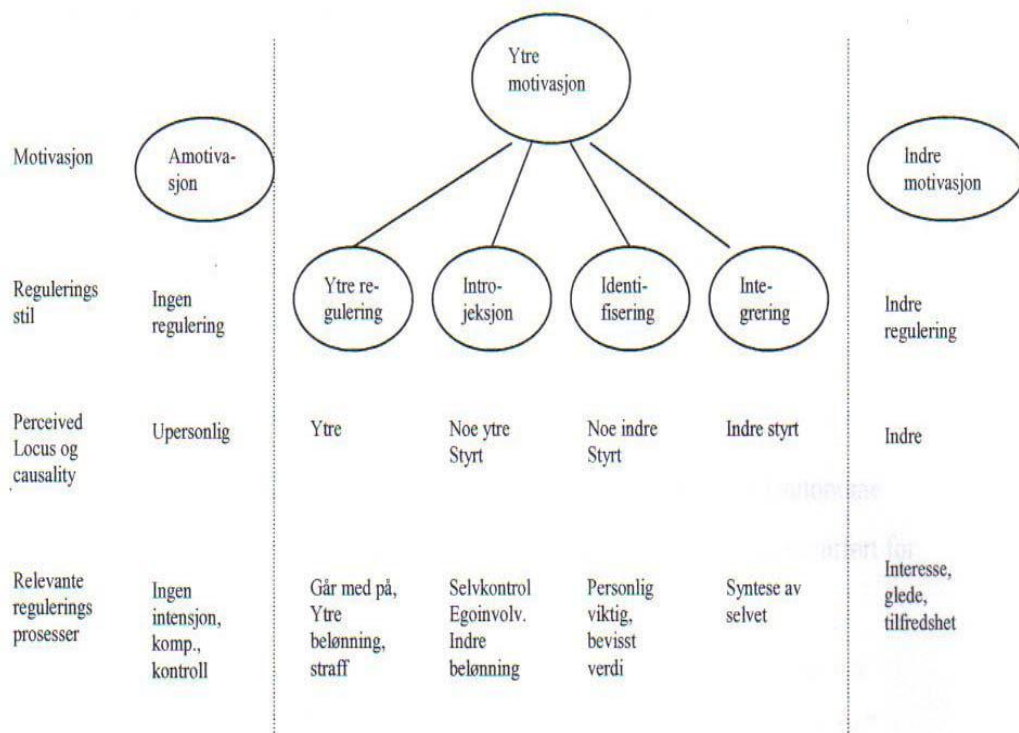
Introjisert regulering: En ytre styring har blitt godtatt av personen, men bli ikke sett på som ens egen. Personen handler mer på eget initiativ. Styringen kommer innenfra, men er fortsatt forholdsvis sterkt påvirket fra den ytre påvirkningen. En handler ut fra at man bør og får skyldfølelse om man ikke handler. Motivasjonen er intern, men ikke selvbestemt.

Identifisert regulering: Autonom ytre styring. Personen identifiserer seg med verdien. Føler frihet og velvilje siden atferden samsvarer mer med personlige mål. Utfører gjerne uinteressante og ubehagelige oppgaver, men kan likevel føle det selvbestemt siden man forstår viktigheten. Handlingen er fundert på eget valg.

Integrert regulering: Autonom motivasjon. Atferden har blitt en integrert del av personen, identifiserer seg med verdier og interesser. Opplevs som selvbestemt. Atferden har blitt en naturlig måte å være på. Dette preger personens væremåte i andre livssituasjoner også. Er allikevel ikke indre motivasjon siden det ikke er aktivitetene i seg selv som motiverer.

Indre motivasjon: Det er aktiviteten i seg selv som er interessant. Motivasjonen kommer fra aktiviteten (Gagne og Deci; 2005:334).” Så langt Langen.

For å skille ytre autonom motivasjon og indre motivasjon kan man sammenfatte dette med at indre motivasjon er bygd på interesse for oppgaven og autonom ytre motivasjon er bygd på oppgavens viktighet (Langen, 2006:12). Identifisert regulering, integrert regulering og indre motivasjon er autonom motivasjon. Ekstern regulering og introjisert regulering er kontrollert motivasjon.



Figur 1 Selvbestemmelsens kontinuum. En oversikt over indre og ytre motivasjon og amotivasjon. Kilde: Steffen Brørby og Hans Petter Karlsen, Ringerike Sykehus

Det er mye å hente ved at medarbeiderne er autonomt motivert, både når det gjelder ytelse, jobbtilfredshet og velvære. Spesielt gjelder dette komplekse og utfordrende oppgaver. Når det gjelder enkle og kjedelige oppgaver, ser det ut til at kontrollert motivasjon gir en ytelsesgevinst på kort sikt. Autonom motivasjon gir likevel bedre tilpasning og velvære også ved kjedelige oppgaver (Langen, 2006:13).

De fleste tradisjonelle motivasjonsteoriene fokuserer på mål og resultater. Selvbestemmelsesteorien er ulik de andre. Den fokuserer på grunnleggende behov som er iboende i mennesker (Gausland, 2000:5).

Hva påvirker den indre motivasjon. I følge Gagne og Deci er tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov viktig for å gi næring til indre motivasjon og internalisering. De peker på at menneske har behov for å få oppfylt behovet for selvbestemmelse over eget liv (autonomi) og kompetanse for å oppleve indre motivasjon. Videre peker de på at det er behov for å oppleve tilhørighet for å oppleve internalisering (Gagne og Deci, 2002:337).

Kompetanse involverer forståelse av hvordan man skal oppnå forskjellige eksterne og interne resultater, følelsen av virkningsfullhet når man utfører jobben. Tilhørighet involverer utvikling av sikkerhets- og tilfredsstillende forbindelser med andre i det sosiale miljøet. Selvbestemmelse referer til å være selvstartende og selvregulerende for sine egne handlinger (Gausdal, 2000:5).

Selvbestemmelsesteorien fokuserer ikke på individuelle forskjeller i styrken på behovene, men heller på om individene klarer å tilfredsstille behovene innenfor den sosiale settingen. Tilfredsstillelse av disse behovene har en innvirkning på motivasjonen. Det er med og bestemmer i hvilken grad ytre styring blir internalisert, og dermed hvilken ytre motivasjon en person har (Langen, 2006:13).

Selvbestemmelsesteorien skiller mellom ytre og indre styring. Under gitte omstendigheter kan den ytre styringen bli integrert og gjort til indre styring. Autonom motivasjon omfatter indre styring og indre motivasjon. For å utvikle den indre motivasjonen og integreringen av ytre motivasjon må mennesket få oppfylt behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet.

2.3.2 Litteraturgjennomgang

Litteraturstudie om indre motivasjon i arbeidslivet

Gausdal viser i sin litteraturstudie til at Deci, Conell og Ryan i 1989 publiserte artikkelen Self – determination in a Work-Organization (2000:7) Denne omhandler et større organisasjonsutviklingsprosjekt der økt selvbestemmelse var hovedmålet. Prosjektet fokuserte på om ledernes væremåte virket støttende på de underordnedes selvbestemmelse og om den bidro til følelse av valgfrihet og personlig initiativ. Graden av selvbestemmelsesfremmende miljø ble målt på flere tidspunkt. Det ble også gjennomført lederutvikling med henblikk på at lederne skulle fremme de underordnedes selvbestemmelse. Utgangspunktet var et selskap med problemer i forhold til lønnsomhet og moral. Datainnsamlingen foregikk over en periode på 18 måneder og et utvalg på ca. 1000 ansatte var informanter.

Dataene viser at ledere med mellommenneskelig lederstil som fremmer selvbestemmelse, hadde en positiv effekt på de underordnedes oppfatning, tilfredshet og følelser, spesielt i forhold til tillit. Et annet resultat av denne undersøkelsen er at det er mulig å oppnå signifikante endringer ved å trene lederne i hvordan de kan fremme ansattes selvbestemmelse (Gausdal, 2000:8).

Videre i studien ser hun på om kompetanseheving fører til økt indre motivasjon. Studier utført av Vallerand og Reid viser at tilbakemeldinger må omhandle ytelse eller kompetanse for å ha innvirkning på indre motivasjon. Også egne erfaringer av kompetanse påvirker den indre motivasjon. Cynthia Fisher fikk i sin studie ikke signifikant støtte for forholdet mellom kompetanse og indre motivasjon isolert sett. Men hennes funn gir støtte til at både selvbestemmelse og kompetanse har positiv innvirkning på indre motivasjon. Hun stiller spørsmål om høy grad av selvbestemmelse fører til økt indre motivasjon og at det igjen fører til høy ytelse og følelse av kompetanse (Gausdal, 2000:9). Cynthia Fisher viser til McClellands teorier om at mennesker har ulikt mestringsbehov. Dette fører til at følelsen av å lykkes varierer med oppgavens vanskelighetsgrad (Gausdal, 2000:9).

Gausdal viser videre til forskning om følelsen av at arbeidet har en viktig mening bidrar til økt indre motivasjon. I tidligere organisasjonslitteratur ble selve arbeidsoppgaven antatt bare å ha en instrumentell verdi for arbeiderne. I kontrast til dette involverer det nye motivasjonsparadigmet mindre kontroll, og en vektlegging av internalisert forpliktelse til selve oppgaven. Jobben må gjøres meningsfull med vektlegging av identifisering med oppgaven eller å finne uttrykksfull verdi i oppgaven (Gausdal, 2000:10).

Vi ser gjennom studiene som Gausdal viser til, at det er en sammenheng mellom økt selvbestemmelse og kompetanse og økt indre motivasjon. Dette stemmer med at Gagne og Deci teori om at mennesker har behov for å få oppfylt behovet for selvbestemmelse og kompetanse for å oppleve indre motivasjon.

Det er videre grunnlag for å anta at følelsen av at arbeidet har en viktig mening øker den indre motivasjon. Ved indre motivasjon er det aktiviteten selv som motiverer.

Jeg vil her peke på at også ved ytre motivasjon som benevnes som autonom ytre styring (identifisert regulering) og autonom motivasjon (integreert regulering) oppleves arbeidet som viktig og det er med og øker motivasjonen.

Motivasjon av frivillige. Kan de profesjonelle lære noe av "den glade amatør"

Forskningen innenfor frivillig sektor har tradisjonelt fokusert på hvorfor folk blir med i frivillig sektor og hvorfor de lar seg engasjere til innsats. Bjørnar Langen peker i sin mastergrad (2006) på at VFI er et eksempel på dette. Han ønsket imidlertid å gå videre for å se på hva som motiverer de frivillige når de står i tjenesten. Gjelder generell motivasjonsteori som Selvbestemmelsesteorien (SDT) i den frivillige sammenhengen (Langen, 2006,II)?

Langen har i sin oppgave intervjuet ni personer som alle er frivillige i Storsalen menighet. De yter alle en betydelig frivillig innsats. Deres motivasjon varierer, men enkelte trekk kommer tydelig frem. Verdimotivet sto meget sterkt hos informantene. Alle informantene sier at det sosiale perspektivet er viktig, men de altruistiske motivene sto sterkest. Vider fant han at de som har de sterkeste verdimotivene, er de som tilsynelatende har sterkest autonom motivasjon. Alle opplever at de lærer gjennom tjenesten de har. Karriere er imidlertid svakt som motiv. De aller fleste sier at tjenesten har gjort noe med de som mennesker, men at det er noe de ser i ettertid og at det dermed ikke er noe motiv.

Langen peker på at han i sin undersøkelse fant at VFI er et godt verktøy for å kartlegge de frivilliges motiver for å starte med frivillig arbeid, men at det kan være behov for å benytte alternative teorier for å beskrive motivasjon for folk som allerede er i tjeneste.

Langen fant i sin undersøkelse at de frivillig hadde behov for å oppleve tilhørighet, læring og mestring. Det innebærer et behov for å få tilfredstilt de tre grunnleggende psykologiske behovene innen SDT. Han peker på at det bør ligge godt til rette for at den ytre reguleringen blir internalisert. Hvilket nivå på internaliseringen ser ut til å variere.

Langen peker videre på at han fant at hvor sterk autonom motivasjonen var, hang sammen med hvor stor betydning verdiene hadde. "Det å hjelpe andre er blitt en del av meg," uttrykte en av informantene. En sterk autonom motivasjon kan igjen ha en sammenheng med innsats. Langen viser hvordan SDT gjelder for frivillig som yter en frivillig innsats.

Han stiller spørsmål om hvor altruistiske er deres motiver? Vil man gjøre det godt mot alle for å få det godt selv? Eller for å ha status hos andre? Langen ser det ikke som sannsynlig at organisasjonen har en kultur som sier at selvoppofrelse gir status. Langen stiller spørsmålet om vi har et behov som mennesker å bety noe for andre.

Langen fant at lederne i menigheten var en viktig faktor til motivasjon. Lederne ble beskrevet som transformasjonsledere.

Langen konkluderer med at VFI kanskje ikke klarer å beskrive fullt ut motivasjonen til de som allerede er frivillig. Han fant at SDT makter å beskrive funnene hans bedre og konkluderer med at VFI og SDT utfyller hverandre. Gjennom intervjuene kom det fram etter hvert seg hvor sterkt det uegennyttige verdimotivet sto hos informantene. Dette kan se ut til å ha en sammenheng med grad av autonom motivasjon. Langen mener at man kan bruke SDT for å forklare denne sammenhengen.

2.4 Andre relevante teorier – supplerende teoretisk rammeverk

I min oppgave er motivasjon nøkkelbegrepet. Jeg søker å finne svaret på hva det er som motiverer enkeltpersoner til å bruke tid på frivillig lederarbeid.

Ut fra dette har jeg valgt å se på noen teorier som supplerende teorier til det teoretiske rammeverket som i studien er knyttet til Volunteers Function Inventory (VFI), Selvbestemmelsesteorien og Verdier i praksis.

Først i dette avsnittet vil jeg drøfte Clark og Wilsons og Knoke og Wright Isaks sine teorier om individuelle motivers betydning for organisasjonslivet. Jeg har valgt å ta med disse to teoriene da både forskningsspørsmål 2, 3 og 4 ser på de individuelle motivene for deltagelse i frivillig arbeid. Rapportene skrevet av Andersen (1996) og Lorentzen og Rogstad (1994) som jeg drøfter i gjennomgangen av litteratur knyttet til VFI, legger til grunn for den empiriske analysen fem ulike motiver hentet fra disse to teoriene.

Deretter drøfter jeg følgende fra behovsteoriene: Maslows behovspyramide, Drevlands behovspyramide, David McClellands motivasjonsteori, Hertzbergs skille mellom indre og ytre motivasjon og til slutt McGregors behovsteori. Jeg har valgt å ta med disse teoriene for å sette fokus på hvilken sammenheng det er mellom tilfredsstillelse av behov og motivasjon. Motivasjon er nøkkelbegrep i både forskningsspørsmål 2,3 og 4.

En av behovsteoriene er selvbestemmelsesteorien. Jeg har valgt å drøfte den i et eget avsnitt i dette kapitlet da jeg har fokus på den gjennom egne påstander i spørreskjema knyttet opp til forskningsspørsmål 4.

Jeg har valgt ikke å ta med målsettingsteorier blant behovsteoriene, da målsettinger ikke er i fokus i denne oppgaven.

2.4.1 Omtale av disse teoriene

Individuelle motivers betydning for organisasjonslivet

I Norden er det gjort få studier av motiver til frivillig innsats. I andre land, spesielt i USA, har imidlertid dette tema ofte blitt tatt opp. Utgangspunktet for disse undersøkelsene er som regel at de kan føre fram til verktøy eller kunnskap om hvordan frivillige organisasjoner effektivt kan involvere personer i sitt arbeid. Studier av motiverer en viktig forutsetning for å forstå

hvilke forhold som gjør at enkelt individer velger å bruke tid innenfor frivillige organisasjoner (Andersen, 1996:11).

Jeg velger her å se på to teorier utarbeidet av Clark og Wilson i 1961 og Knoke og Wright-Isak i 1982. Den første teorien er generell organisasjonsteori, og er ikke rettet spesielt mot frivillige organisasjoner. Den andre bruker i hovedsak frivillige organisasjoner som eksempler (Andersen, 1996:11).

Utgangspunktet for Clark og Wilson er at både den eksterne og interne aktiviteten i en organisasjon kan forklares ut fra organisasjonens belønningsstruktur (Andersen, 1996:12), også kalt insentivsystem (Lorentzen og Rogstad, 1994:13). Deres hovedhypotese er at insentivsystemer er den viktigste variabelen som påvirker organisasjonens adferd. En av deres hypoteser er at belønningssystemet i en organisasjon endres dersom motivene til deltagerne forandres.

Clark og Wilson mener at det er mulig å skille utfølgende tre ulike belønningsstrukturer: materielle belønninger, solidariske belønninger og den siste typen belønning setter formålet med deltagelsen i sentrum (Andersen, 1996:12).

Clark og Wilson knytter de tre belønningssystemene til tre ulike organisasjonstyper. Nytteorganisasjoner benytter seg av materielle belønninger, solidariske organisasjoner støtter seg på solidariske belønninger og den primære oppgaven er å opprettholde prestisjen, skape samhold med mer. Målrettede organisasjoner baserer seg på at formålet til organisasjonen er nok i seg selv (Lorentzen og Rogstad, 1996:14). Frivillige organisasjoner må her ses på som målrettede organisasjoner.

En svakhet ved Clark og Wilsons teori er at den er statisk. De åpner for at organisasjonen kan benytte seg av flere av de tre belønningssystemene, men sier samtidig at få organisasjoner kan kombinere de tre belønningssystemene. En annen svakhet med teorien er at den i liten grad knytter sammen organisatoriske belønninger og individuelle motiver (Andersen, 1996: 13).

Knoke og Wright-Isak søker å løse begge disse svakhetene. Deres målsetting er å få en bedre forståelse av hvorfor individer bidrar med varierende mengde personlige ressurser i en organisasjon. De hevder at de individuelle motivene må sammenfalle med de organisatoriske mulighetene for at individer kan delta i organisasjonen (Andersen, 1996:13).

Deres forståelse av motiver baserer seg på en handlingsteori bestående av rasjonelle valg, normative føringer og følelsesmessige bindinger (Andersen, 1996:14).

Knoke og Isak-Wright skiller mellom utilitaristiske, affektive og normative belønninger. De utilitaristiske samsvarer med de selviske motivene, de normative søker å styrke forventningene om å gjøre en uegennyttig innsats, mens de affektive er egnet til å skape tilhørighet og identitet med organisasjonen (Lorentzen, Andersen og Brekke, 1995:67).

Teorien hos Knoke og Wright-Isak er ikke så ulik den hos Clark og Wilson, men de skiller seg fra denne ved at de åpner for at de tre ulike motivasjonsfaktorene kan virke samtidig. De klarer også å knytte individuelle motiver sammen med organisatoriske belønninger (Andersen 1996:14).

Men begge teoriene har en svakhet ved at de utelukker den altruistiske begrunnelsen for frivillig innsats. Denne typen handlinger kjennetegnes ved at individet yter en innsats uten å forvente å få noe tilbake (Andersen 1996:14).

Ut fra sin drøftelse velger Andersen (1996:14) at individuelle begrunnelser for å delta i frivillige organisasjoner har fem ulike motiver: materielt utbytte, sosial prestisje, normative føringer, følelsesmessige bindinger og uegennytte (altruisme). Disse fem typene kan grovt sett deles i to: egennyttige og uegennyttige motiver. I tråd med Knoke og Wright-Isaks syn mener Andersen at det er mulig å ha flere samtidige begrunnelser for å gjøre en frivillig innsats.

Ut fra kunnskapen om hvilke belønninger som motiverer, er det viktig at de frivillige organisasjonene finner ut hva de kan benytte som belønning slik at man beholder de frivillige. Et viktig poeng er at belønninger som passer for noen, ikke nødvendigvis vil passe for alle (Lorentzen, Andersen og Brekke, 1995:69).

Behovsteoriene

Den menneskelige kapitalen blir stadig viktigere for de fleste organisasjoner (Jacobsen & Thorsvik 2005:230). De klassiske ledelsesteoriene betraktet i stor grad mennesker som produksjonsfaktorer på linje med kapital, maskiner og bygninger. I etterkrigstiden kom en nyhumanistisk bevegelse som la stor vekt på individers behov og motiver i retning av selvrealisering og deltakelse (Strand 2004:62). Ut fra erkjennelsen av at det er viktig å ta hensyn til de menneskelige behovene i organisasjonen fikk man behovsteoriene som er

individorientert og opptatt av å identifisere spesifikke behov som er bestemmende for den enkeltes adferd (Jacobsen & Thorsvik 2005:232)

Maslows behovspyramide

Behov har vært et sentralt utgangspunkt i forklaringen av hvorfor mennesker handler på bestemte måter. Det vil si at motiver ses på som individets interesse for å få tilfredstilt bestemte behov. Maslows berømte behovspyramide har i årtier blitt anvendt som forståelsesramme for menneskelige behov.

Maslow argumentert for at menneskene har fem grunnleggende behov og at disse innbyrdes var ordnet i et hierarki. De fem grunnleggende behovene eller nivåene i pyramiden er: Fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, sosiale behov, behov for status og prestisje – og til slutt behovet for selvrealisering. Selv om Maslows hevder at de ulike typene behov er innbyrdes ordnet i et hierarki, presiserer han at det i virkeligheten kan være slik at både behovenes rekkefølge og graden av behovstilfredsstillelse kan variere før neste behov dukker opp. Han antar videre at de fleste menneskene i samfunnet vil være delvis tilfredsstilt og samtidig delvis ikke tilfredsstilt på alle behov, men at tilfredsstillelsen vil være mindre hos den enkelte når man går oppover i behovshierarkiet (Jacobsen & Thorsvik, 2005:233).

I Maslows pyramide kan det frivillige lederarbeidet imøtekomme behovet for sosial tilhørighet, status og prestisje og behovet for selvrealisering. Dette er egennyttige behov som kan tilfredstilles i større eller mindre grad gjennom frivillig lederarbeid.

Drevlands motivasjonspyramide

Løvendahl (1996:58) viser til en motivasjonspyramide som er utarbeidet av Drevland i Drevland og Scheldrup (1993). Pyramiden som er delt inn i fire felt omfatter følgende begrunnelser for å utføre frivillig, sosialt arbeid: Det grunnleggende er følelsesmessig behov, deretter følger sosial motivasjon og deretter intellektuell motivasjon. På toppen av pyramiden er den politiske motivasjon.

I Drevlands pyramide er selve fundamentet den følelsesmessige dimensjonen – hjertet – sammen med ønsket om å gjøre noe for et fellesskap. Man arbeider sammen med andre for å nå de felles målene (sosial motivasjon). Det er ikke motsetningsfylt å ville gjøre noe for fellesskapet samtidig med at man får tilfredstilt et behov om å utvikle seg selv (intellektuell motivasjon). For enkelte frivillige er det også et ønske om å arbeide politisk for en sak

(politisk motivasjon). Fra begynnelsen av eller gjennom arbeidet oppstår det en bevissthet om at noen problemer ikke kan løses kun ved frivillig hjelp, men at de krever politiske forandringer (Løvendahl, 1996:58).

Drevland kaller denne motivasjonspyramiden for dimensjoner av frivillige motivasjon for innsats. Løvendahl (1996:59) peker på at den er en glimrende illustrasjon av at motiver er sammensatte og at det for den enkelte frivillige er mer snakk om dimensjoner av forskjellige motiver enn at man enten har uselviske eller selviske motiver. Pyramiden er også en glimrende illustrasjon på at det kan være én grunn til å melde seg til frivillig arbeid, men en annen grunn til at man fortsetter.

Motivasjonspyramiden viser som flere av de andre teoriene har vist, at motivasjonen til de frivillige er sammensatt og at den kan endre seg noe over tid. Et viktig poeng som blir pekt på av Løvendahl, er at det er mer snakk om flere dimensjoner av forskjellige motiver enn om at man enten har uegennyttige motiver eller egennyttige motiver. Videre viser pyramiden at motivene endrer seg over tid (Løvendahl, 1996:59). Dette er i tråd med både teoriene til Clark & Wilson og Knoke & Wright – Isak og funn i studier knyttet til VFI.

David McClelland

Maslows behovsteori har vært utsatt for en del kritikk, blant annet fordi man mener at behovskategoriene er for upresist formulert og at det er vanskelig å slå fast empirisk at de fem behovstypene er ordnet hierarkisk. Med utgangspunkt i kritikken mot Maslows teori utviklet David McClelland den motivasjonsteorien som ser ut til å ha størst respekt i dag. Han mente at behovene var ordnet langs et kontinuum, og at det var mulig å bevege seg i begge retninger. Det vil si at behov på lavere nivå ikke trenger å være tilfredsstilt før behov på høyere nivå fokuseres. McClelland argumenterte for at alle mennesker handler ut fra tre grunnbehov: behov for makt, tilhørighet og prestasjoner (Jacobsen & Thorsvik 2005:234).

McClellands grunnbehov kan sammenlignes med Selvbestemmelses teoriens tre behov for å påvirke den indre motivasjonen: Autonomi, kompetanse og tilhørighet.

Habermann viser til at det har vært satt spørsmålstegn ved Maslows hierarkiske inndeling av behov, men ikke ved behovenes innhold. Hun viser til at senere forskning har funnet fram til at hvert individ har sin egen måte å forholde seg til behovene som Maslows peker på, alt etter hvor den enkelte befinner seg i livet (2007:48).

David McClellands teori bekrefter, som også Habermann og Drevland viser at behovene og derved motivasjonen vil variere over tid. Dette stemmer med funn i denne studien og tidligere studier.

De viktigste innsiktene vi har fra de individorienterte behovsteoriene som er opptatt av å identifisere spesifikke motiverende behov, er at ulike mennesker kan ha ulike ønsker og behov og det kan være hensiktsmessig å skille mellom indre følelsesmessige belønninger og som den enkelte gir seg selv og ytre belønninger som den enkelte gir seg selv (Jacobsen & Thorsvik, 2005:235)

2.5 Verdier i praksis - teoretisk rammeverk for forskningsspørsmål 4

2.5.1 Verdienes betydning

Hva er verdier

Verdi er et ord som er hentet fra økonomien. Men i den senere tid har ordet fått en sterk utvidet betydning både innenfor etikken og i dagligspråket. Verdibegrepet har i dag nærmest overtatt den plassen ”det gode” hadde i tidligere tider (Aadland, 2005:122).

Aadland peker på at Asheim (1997) har gått igjennom offentlige utredninger mellom 1978 og 1995 for å se hvordan verdibegrepet er brukt i nyere norsk språk. Han fant at ord som verdier, norm, holdning og prinsipp ikke hadde klare forskjeller i innhold, og at de ble brukt om hverandre (Aadland, 2005:122).

Verdi står for alt som er grunnleggende verdifullt for mennesket. En kan skille mellom økonomiske, materielle, økologiske, politiske, estetiske og moralske verdier (Aadland 2005:123).

Verdier forstås i dag for det meste som egenskaper eller vesenskjenntegn ved menneskelig samhandling (Aadland med flere, 2002:18). Verdier kan være tilstandsideal (lykke og likhet), handlingsideal (ærlighet, tillitsfull) eller relasjonsideal mellom mennesker (fred, omsorg, tillit) (Aadland, 2005:123).

Eide og Eide peker i sin forskingsrapport Verdier i praksis (2008:10) på at prosjektet blant annet kan ses i lys av interessen for verdier og etikk som vokste fram på 1990-tallet og som førte til styrket satsning på etikkundervisning, etikkforskning, profesjonsetikk, næringslivsetikk og utviklingen av etiske retningslinjer og kjerneverdier i både offentlige og

private virksomheter. Interessen for etikk og moralfilosofi har fått en renessanse fra tidlig på 1990-tallet.

På slutten av 1990- tallet fikk vi også Verdikommisjonen, som hadde som formål å skape en konsensus om felles verdier i det norske samfunnet. Opprettelsen av kommisjonen, så vel som dens arbeid satte i gang en bred verdidebatt, i beste Habermas ånd, men klarte aldri å komme fram til å ”akseptere tvangen i de beste argumentene” i en konklusjon om de ”norske verdier” (Aadland, 2004:144).

Verdier er et vidt og upresist begrep. Vedtatte verdier er ofte generelle og åpne. De alene angir ikke hva som er rett og galt, godt og vondt, rettferdig og urettferdig. Verdier i praksis kan være mer eller mindre bevisste og ubevisste, åpne og skjulte, sosiale og strukturelle (Eide og Eide, 2008:12). Verdier kan og tolkes ut fra prioriteringer, maktfordeling, hvordan rutiner og prosedyrer er planlagt. Dette kalles strukturelle verdier (Aadland, 2006:48).

I min oppgave defineres verdier som egenskaper ved menneskelig samhandling.

Verdibasert ledelse

Verdier kan være kraftfulle som organisatorisk drivkraft på godt og vondt. Verdibasert ledelse tar utgangspunkt i verdier som motivasjonskraft og handlingsenergi. Etter at regelstyring og målstyring har vært prøvet ut noen år, har verdistyring fått økende interesse (Aadland, 2004:141).

Det er ingen enighet blant forskere om en definisjon av begrepet verdibasert ledelse (Eide & Eide, 2008:12). De legger til grunn følgende definisjon:

”Verdibasert ledelse er å lede med utgangspunkt i virksomhetens vedtatte verdier og de verdier som ellers måtte ligge til grunn for virksomhetens primærfunksjoner.”

Aadland definerer verdibasert ledelse som:

”Verdibasert leing er å motivere og mobilisere organisatoriske handlinger og avgjerder på basis av ønskede verdier, og å avdekkje og avgrense innslaget av handlingar og avgjerder som uttrykkjer føremedvitne eller ikkje-ønskte verdiar.” (Aadland 2004: 157).

Det handler om å etablere organisasjonens identitet. Lederoppgaven er å utruste ansvarlige og selvstendige medarbeidere til å klare seg selv uten instruksjoner og regler. Det første steget er å

avklare organisasjonens verdigrunnlag. Verdigrunnlaget er organisasjonens etiske selvforpliktelse (Aadland, 2004:157).

I den grad organisasjonen har en enhetlig kultur, det vil si at alle ansatte slutter opp om organisasjonens mål og verdier, vil kulturen ha motiverende effekt. Selznick var blant de første som påpekte hvordan internalisering av mål kunne gi en høyere motivasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2005: 256).

Hvorfor satse på verdier i organisasjoner?

I de senere år har etikk og verdier fått større plass i organisasjonene. Det er flere antagelser om hvorfor bedrifter og organisasjoner satser på verdier og etikk. En av disse er at verdier og etikk gir mening og motivasjon (Eide & Eide, 2008: 14). Bevissthet om at bedriften er verdibasert kan antas å gi opplevelse av mening og dermed styrke den indre motivasjonen for arbeidet.

Jelstad viser i sin empiriske studie at indre motivasjoner bidrar til gode prestasjoner og redusert turnover i bedriften (2007:26).

Eide og Eide peker i sin forskningsrapport på seks strategiske og en etisk begrunnelse for å satse på verdier og etikk i bedriftene: Flere internasjonale undersøkelser viser at det er økonomisk lønnsomt at bedriften er verdistyrt og bygger på klare verdier. Verdier er et middel til å opprettholde og utdype kvalitet, som en motvekt til ensidig vektlegging av effektivitet og økonomistyring. Det forventes at både offentlige og private bedrifter har formulert sitt verdigrunnlag. Systematisk arbeid med etikk og verdier i organisasjonene er blitt en viktig strategi i omdømmebygging. Det er påvist en etisk sammenheng mellom ledelsens etiske standard og medarbeidernes jobbtilfredshet. Satsning på verdier styrker organisasjonen, dens kultur, identitetsfølelse, faglig kvalitet og engasjement. Det er etisk nødvendig for å forebygge etisk svikt og fremme moralsk god praksis (Eide og Eide, 2008:14)

Verdiene har fått en mer sentral plass i arbeidslivet de senere årene. Dette ser man blant annet ved at de aller fleste bedrifter har meislet ut sine verdier. Studier viser at det er lønnsomt å ha fokus på verdier. Årsaken til dette ligger i at man gjennom satsning på verdier styrker den indre motivasjon som er en kilde til gode prestasjoner. I motsetning til ytre motivasjon omfatter indre motivasjon ikke økonomiske godtgjørelser. Den er derfor ikke minst viktig å ha fokus på indre motivasjon i det frivillige arbeidet.

2.5.2 Litteraturgjennomgang

Verdibasert ledelse i praksis – En studie av 8 medlemsbedrifter i HSH

Rapporten er om hvordan åtte utvalgte organisasjoner forstår og praktiserer sine verdier. Avdelingen for helse-, utdannings- og kulturvirksomheter (HUK-området) innenfor Handels- og serviceorganisasjonenes hovedorganisasjon (HSH) ønsket å presentere en studie om hvordan presumtivt verdibeviste ledere og organisasjoner tolker sine verdier, og hvordan de utfolder sin virksomhet i overensstemmelse med dette. Oppdraget ble gitt til Seksjon for verdibasert ledelse, Diakonhjemmets Høgskole høsten 2005 (Aadland, 2006:7).

Hovedproblemstillingen i prosjektet var: Hvordan utvikles og praktiseres verdier gjennom ord og handling i utvalgte medlemsbedrifter innenfor HSH, og hvordan fungerer verdibasert ledelse som ledelsesfilosofi i de samme virksomhetene?

Alle åtte organisasjonene hadde formulert kjerneverdier eller verdigrunnlag. I tillegg hadde enkelte av virksomhetene formulert visjoner. Det viste seg å være stor forskjell på hvor høyt i bevissthet verdien lå hos ledere og ansatte i virksomhetene. I de fleste institusjonene henviste man til at verdiene lå integrert og usynlig i veggene eller i ryggmargen hos de ansatte. Alle var i grunn enig i at slik integrert verdipraksis var det ideelle målet for alt verdiarbeid (Aadland, 2006:31).

Studien viser hvilke virkemidler som ble tatt i bruk for å implementere verdigrunnlaget. Organisasjonen hadde ulikt syn på hvordan verdiene skulle komme til uttrykk. Det varierte fra implisitte handlingsmønstre i organisasjonskulturen til tydeliggjorte verdiformuleringer i plandokumenter som deretter vises i praktisk arbeid. Mange innhentet eksterne konsulenter som ble benyttet for at verdiene virkelig skulle komme til syne i praksis. Andre virkemidler var inspirasjonssamlinger, utmeisling av virksomhetens kjerneverdier, etisk årsregnskap, fagmøter og allmøter. Verdiene ble brukt i medarbeidersamtaler, coaching og veiledning og ved tilbakemelding fra brukerne (Aadland, 2006:47).

I studien ble det også sett på de strukturelle verdiene ved virksomhetene. Det er for eksempel av stor betydning for en bruker hvor lenge man må vente på behandling. Når man skal evaluere de strukturelle verdiene, kan det være vanskelig å få ærlige tilbakemeldinger fra brukerne, da høflighet lett sensurerer en oppriktig tilbakemelding (Aadland, 2006:49). Avdekking av strukturelle verdier er en utfordring for alle virksomheter som ønsker å fremstå som verdibeviste (Aadland, 2006:51).

Ofte er verdier forstått som kvaliteter ved medarbeidernes væremåte og organisasjonskulturelle kjennetegn. Dersom verdiene ikke kommer til uttrykk i kjernevirksomheten, vil verdienes betydning bli mer som kakepynt enn ingredienser i selve kakedeigen. Alle de åtte virksomhetene hadde lite eksplisitt formulert verdiene i kjernevirksomheten (Aadland, 2006:52).

Studien viste at verdibasert ledelse representerer et kraftfullt incitament som bevisstgjør og motiverer til nytenkning og endringsvilje. Men man må være oppmerksom på at slitasjefaktorer melder seg etter en tid. Verdistyringen kan bli en parodi på seg selv om ikke ledelsen følger opp og motvirker alle tendenser til forvitring (Aadland, 2006:62).

Studiet viste at skal man lykkes i verdiarbeidet må ledelsen delta aktivt (Aadland, 2006:68). Sterke eierorganisasjoner kan være en utfordring i verdiarbeidet. En eierorganisasjons sterke og tydelige verdiprofil kan undertrykke den selvstendige og interne verdidebatten (Aadland, 2006:75).

Verdien av en verdiintervensjon – Et studie av verdiarbeid i et norsk sykehus

Diakonhjemmet sykehus har satset på å utvikle ”verdier i praksis”. Satsningen er en del av paraplyprosjektet som kalles: Det diakonale sykehus i postmoderne tid.

I Direktørens årsmelding fra 2003 omtales sykehusets verdigrunnlag og dets kjerneverdier:

Diakonhjemmets Sykehus skal som et privat sykehus være et likeverdig alternativ innenfor rammen av det offentlige helsevesen, og skal utvikle og tilby helsetjenester preget av verdibevissthet, kvalitet og effektivitet. Den kristne nestekjærlighetstanken er grunnlaget for sykehusets kjerneverdier: respekt, kvalitet, tjeneste og rettferdighet (Eide og Eide, 2008:9).

Kjerneverdiene og arbeidet med ”verdier i praksis” knyttes også eksplisitt til det å gi pasientene et helhetlig og godt tilbud, og til en visjon om å bidra til samfunnet:

Sykehuset vårt har en visjon i kraft av den tradisjon og det verdigrunnlag vi representerer. Vi har noe å bidra med i Helse-Norge som et diakonalt sykehus med fokus på verdier i praksis (Eide og Eide, 2008:10).

Hensikten med tredje fase av prosjektet Verdier i praksis, verdi-intervensjonen, var i følge prosjektleder (direktøren) å stimulere til refleksjon og utforskning av de verdier som kommer

til uttrykk i hverdagen på avdelingene. Prosjektkoordinator formulerte i ettertid formålet som ”å styrke ledernes eierforhold til kjerneverdiene”. Ut fra dette kan det se ut som prosjektleder og prosjektkoordinator hadde noe ulik oppfatning av hensikten med prosjektet (Eide og Eide, 2008:23)

Den strukturelle gjennomføringen var høstens ledersamlinger, som fikk ”verdier i praksis” som tema. Deltagelse i prosjektet var obligatorisk for sykehusets avdelingsledere. I tillegg ble sykehusets diakonisykepleiere invitert til å delta. Mellom første og tredje samling skulle hver avdeling gjennomføre et fritt valgt verdiprojekt (Eide og Eide, 2008:17).

Eide og Eides studie har som overordnet målsetting å finne ut hvordan verdien av intervensjonen blir vurdert av deltagerne som ledet gjennomføring av prosjekter i avdelingene (Eide og Eide, 2008:19).

Samtlige avdelinger arbeidet med verdiprojekter. De fleste fokuserte direkte eller indirekte mot brukere, men enkelte var rettet mot intern kommunikasjon og samarbeid. De fleste prosjektene fokuserte på kjerneverdiene (Eide og Eide, 2008:24).

Det ble meldt forskjellig utbytte av ledersamlingene, fra stort utbytte til et visst utbytte. Diakonsykepleierne pekte på at samlingene førte til at deres arbeid i organisasjonen gikk lettere (Eide og Eide, 2008:25).

Alle utenom en av lederne var helt eller delvis enig i at utbyttet av prosjektarbeidet på avdelingen hadde vært stort. Ulike typer utbytte som ble nevnt var: økt verdidebatt, medarbeiderne ble bedre kjent med hverandre, økt oppmerksomhet om diskrepans mellom verdier og praksis, økt bevissthet om at verdier er komplekse og vanskelige å ivareta, positive endringer i samarbeidet på avdelingen (Eide og Eide, 2008:26).

I spørreskjemaundersøkelsen ga flere uttrykk for at sykehusets kjerneverdier etter prosjektet i større grad kommer bedre til uttrykk i praksis på avdelingene enn dr gjorde før. Samtlige respondenter melder at andre verdier enn kjerneverdiene kommer til uttrykk på en positiv måte på avdelingene (Eide og Eide, 2008:29).

I fokusgruppene kom det frem spenninger mellom ulike verdier. Det var enighet om at kjerneverdienes betydning først viste seg når de ble satt under press. Eksempler på verdikonflikter og dilemmaer som kom fram under samtalen var: Effektivitetsverdier versus etiske kjerneverdier, paternalisme og tvang versus respekt for autonomi (psykiatri), faglighet

vs. arbeidsmiljø, faglig uenighet med verdiimplikasjoner, omsorg for medarbeider versus omsorg for pasienter, eget livssyn og tro versus andres, mot versus vennlighet, konflikter mellom ulike profesjoner (Eide og Eide, 2008:31).

I begge fokusgruppene ble det meldt betydelig interesse for oppfølging av Verdier i praksisprosjektet. Flere informanter meldte om konkrete planer for videreføring, mens andre tenkte høyt om hva de kunne tenke seg (Eide og Eide, 2008:34).

Eide og Eide konkluderer med at prosjektet har vært vellykket da det blant annet resulterte i styrket bevissthet om kjerneverdiene, økt refleksjon om verdier og etiske dilemmaer i praksis og motivasjon for videre verdiarbeid (2008:47).

Oppsummering av teorikapitlet:

For å kartlegge motivasjonsfaktorene hos frivillige utviklet en gruppe amerikanske forskere gjennom flere år Volunteer Function Inventory theory. De utviklet et spørreskjema som består av tretti påstander som kartlegger de frivillige begrunnelser for frivillig arbeid.

Senere studier som har benyttet VFI har vist at det er verdibegrunnelsene som rangeres høyest som motivasjonsfaktor til frivillig arbeid, deretter følger lærings- og selvaktelsesbegrunnelser.

Sentralt i Selvbestemmelsesteorien står forskjellen mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon. Indre motivasjon som en del av den autonome motivasjonen innebærer at man er motivert av aktiviteten selv. Deler av ytre motivasjon er også autonom motivasjon. Det vil si at man handler ut fra egne frie valg og opplever at man identifiserer seg med oppgaven. For å gi næring til den autonome motivasjonen er mennesket i behov av å oppleve selvbestemmelse (autonomi), kompetanse og tilhørighet.

En studie av en større organisasjon der økt selvbestemmelse var hovedmålet, viste økt indre motivasjon når lederne understøttet behovet for selvstendige valg og satset på økt kompetanse. Det ble og lagt vekt på at arbeidet hadde en viktig mening, ikke bare en instrumentell verdi.

Gjennom teorien om individuelle motivers betydning for organisasjonslivet ble det og pekt på at den enkelt har både uegennyttige og egennyttige motiver for sine handlinger. Drevlands motivasjonspyramide og McClellands behovsteori viser at motivene våre handlinger endrer seg over tid.

Verdier forstås i dag for det meste som egenskaper eller vesenskjenntegn ved menneskelig samhandling. De kan være kraftfulle som organisatorisk drivkraft på godt og vondt.

Verdibasert ledelse tar utgangspunkt i verdier som motivasjonskraft og handlingsenergi. I de senere år har etikk og verdier fått større plass i virksomhetene, blant annet fordi studier har vist at det lønner seg å satse på verdier både ut fra et økonomisk perspektiv og kvalitetsperspektiv.

Studier fra åtte HSH bedrifter viste at dersom verdiarbeidet skal lykkes, må verdiene komme til uttrykk i kjernevirksomheten til organisasjonene. Studiet av en verdi- intervensjon viste at den styrket bevisstheten om kjerneverdiene og ga økt refleksjon om etiske dilemmaer i praksis.

3. METODE

3.1 Valg av design

Når jeg skulle velge metode for min masteroppgave, tok jeg utgangspunkt i hvordan jeg hadde formulert min problemstilling. Jeg ønsket å finne generelle årsaker som motiverer til frivillig lederarbeid innen funksjonshemmedes organisasjoner. Jeg trengte derfor å gjennomføre en breddeundersøkelse, det vil si at jeg hadde et bredt utvalg av respondenter for å se om jeg kunne finne en eller flere felles motivasjonsfaktorer for frivillig lederarbeid hos respondentene.

Generelle motivasjonsfaktorene som jeg eventuelt fant i min studie, kunne benyttes innen lederutviklings- og organisasjonsutviklingsarbeidet blant frivillige i frivillige organisasjoner, særlig innen organisasjoner for funksjonshemmede.

Dersom jeg hadde valgt kvalitativ metode for min undersøkelse, ville jeg hatt langt færre informanter, men jeg ville hatt mulighet til å få mer detaljert kunnskap fra hver informant. Jeg ville da fått fram langt flere nyanser av begrunnelser for frivillig lederarbeid, men jeg ville ikke funnet ut hva som kunne være generelle motivasjonsfaktorer.

En annen årsak til at jeg valgte kvantitativ metode er nok min bakgrunn fra en del realfag for en del år tilbake, og derved gleden av å lese og arbeide med statistikker. Jeg finner det lettere å systematisere besvarte spørreskjema, enn å systematisere dybdeintervjuene.

Det klassiske kvantitative måleinstrument er spørreskjema med faste svaralternativer. For å kunne benytte et spørreskjema må forskeren ha kunnskap om temaet han eller hun skal undersøke. I tillegg forutsetter det at respondentene kan presse sin forståelse av virkeligheten inn i faste svaralternativ (Jacobsen, 2005:31).

Mitt spørreskjema inneholder imidlertid to åpne spørsmål. Hvilket fører til at jeg i min oppgave får en kombinert studie av lukkede fastsatte svaralternativer og åpne, frie svar.

Ved utarbeidelse av spørreskjemaet tok jeg utgangspunkt i teoriene og litteraturen som jeg omtaler i teorikapitlet. Jeg vil senere i dette kapitlet komme nærmere tilbake til hvordan jeg konkret utarbeidet mitt spørreskjema.

Min undersøkelse er en tverrsnittstudie. Det innebærer at jeg studerer virkeligheten på et gitt tidspunkt (Jacobsen 2005:102). Dette fører videre til at min undersøkelse blir en beskrivende undersøkelse, da jeg kun angir motivasjonsfaktorer på et gitt tidspunkt (Jacobsen, 2005:101). Når jeg benytter tverrsnittstudie, har jeg ikke grunnlag for å kunne si noe om årsakssammenhenger. Dersom jeg skulle ha sagt noe om årsakssammenheng, måtte jeg ha gjennomført undersøkelsen over tid med to eller flere undersøkelsestidspunkter.

I min undersøkelse benytter jeg primært deduktiv datainnsamling. Det vil si at jeg tar utgangspunkt i kjent teori og tidligere empiri når jeg utarbeider påstandene i spørreskjemaet som respondentene svarer på. Mange av påstandene er hentet fra tidligere undersøkelser.

De to åpne spørsmålene jeg har i spørreskjemaet gir imidlertid respondentene mulighet til å svare helt fritt ut fra hvordan den enkelte ser virkeligheten.

Det er en del uenighet om hvilken strategi som er best egnet til å få tak på virkeligheten, den deduktive eller den induktive (Jacobsen, 2005:28). Tilhengere av den deduktive strategien hevder at det er best å ha noen forventinger om hvordan virkeligheten ser ut, og dernest gå ut å samle empiri for å se om forventingene stemmer overens med virkeligheten. Kritikerne av deduktiv metode hevder at man gjennom å benytte spørreskjema med lukkede spørsmål eller påstander styrer hvilke svar man vil få.

Når man benytter induktiv metode går, forskeren ut i virkeligheten med et mest mulig åpent sinn og samler inn informasjon som systematiseres. Ut fra analyser av intervju og derved innsamling av data, formuleres teorier.

I min undersøkelse fant jeg det naturlig å benytte deduktiv metode, blant annet fordi jeg ønsket å sammenligne med tidligere undersøkelser og benytte undersøkelsesdesign som var benyttet tidligere. Jeg fant det også nyttig å ta utgangspunkt i kjente teorier, ikke minst for å kunne benytte disse i analysearbeidet.

Det er et komplisert analysearbeid å kartlegge motivasjonen for frivillig arbeid, da motivasjonene kan være meget sammensatt ut fra både egennyttige og uegennyttige motivasjonsfaktorer. De fleste har flere grunner samtidig for å delta. Det er metodisk

vanskelig å gripe hele denne kompleksiteten. Motivanalysene må derfor bli noe forenklete. En metode for å overkomme slike begrensninger, er å skille analytisk mellom kritiske valgpunkter en potensiell frivillig leder står overfor (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:125).

I mitt spørreskjema har jeg valgt å benytte meg av de samme kritiske valgpunkter som er benyttet av Wollebæk, Selle og Lorentzen. For det første beslutningen om å delta, for det andre valget om en aktiv rolle og til sist beslutningen om å forbli i organisasjonen eller melde seg ut.

Under arbeidet med litteraturen om hva som motiverer frivillige til arbeid i frivillige organisasjoner, fant jeg flere undersøkelser hvor man hadde benyttet undersøkelsesdesignet Volunteers Function Inventory (VIF). Da spørsmålene i VIF er vel utprøvd, bestemte jeg meg relativt raskt for at jeg ønsket å benytte dette designet som en del av min undersøkelse.

I undersøkelsen om frivillig innsats benyttes i tillegg til VIF følgende to åpne spørsmål: Hva er den viktigste grunnen til at du er medlem av organisasjonen, og hva du ville savne mest om de slutter som frivillig (Wollebæk, Selle, Lorentzen, 2000:125,137). Som tidligere nevnt valgte også jeg å ta med disse to spørsmålene i mitt spørreskjema.

En av motivasjonsteoriene i min oppgave er Selvbestemmelsesteorien. For å teste ut hvordan denne teorien påvirker den enkelte til å fortsette som leder i lokaleforeningen, benyttet jeg åtte påstander som jeg hentet fra Beate Jelskås doktorgradsavhandling: Beyond money: Intrinsic motivation in profit and nonprofit organizations (2007).

Flere av undersøkelsene som jeg henviser til i teorikapitlet, viser at verdibegrunnelser er viktige motivasjonsfaktorer for mange frivillige, ikke minst innen sosiale organisasjoner. Det førte til at jeg ønsket å finne ut om det også var tilfelle for lokalforeningslederne i Norges Handikapforbund og i MS-forbundet. Jeg valgte derfor å legge inn i spørreskjemaet noen påstander knyttet til organisasjonenes verdier.

3.2 Utvalg av informanter

3.2.1. Utvelgelse av organisasjoner:

Da jeg hadde begrenset med tid til disposisjon for utarbeidelse av masteroppgaven, bestemte jeg med tidlig for at undersøkelsen kun skulle omfatte to organisasjoner.

Jeg er til daglig generalsekretær i MS-forbundet. Da det er min arbeidsgiver som har betalt mastergradsstudiet mitt, ønsket jeg å skrive en masteroppgave som blant annet omfattet MS-forbundet, slik at organisasjonen senere kunne benytte kunnskaper fra masteroppgaven videre i arbeidet med organisasjonens utvikling.

I en tidlig fase av planleggingen av masteroppgaven vurderte jeg i tillegg å studere en helt annen type organisasjon enn MS-forbundet, nemlig speiderbevegelsen, for å se hvilke motivasjonsfaktorer som var felles og hvilke som var ulike.

Etter samtaler med min veileder bestemte jeg meg imidlertid for å finne en annen organisasjon for funksjonshemmede. Årsaken til at jeg valgte å finne en annen organisasjon for funksjonshemmede, var at dersom jeg valgte for ulike typer organisasjoner, kan det være vanskelig å sammenligne resultatene mellom de to organisasjonene. Jeg valgte da Norges Handikapforbund som ikke er en diagnoseorganisasjon, men har hovedfokus på behovene for de bevegelseshemmede generelt uansett årsak til bevegelseshemmingen.

3.2.2 Informasjon om organisasjonene

Norges Handikapforbund og MS-forbundet klassifiseres i John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project i gruppen politiske, og humanitære og miljøorganisasjoner (Sivesind, 2007:16) I stortingsmeldingen om frivillig arbeid, Frivillighet for alle (St.meld.nr.39 (2006 - 2007):30) benyttes samme kategorisering som i Hopkinstudien.

I stortingsmeldingen omtales imidlertid de funksjonshemmedes organisasjoner i et eget underkapitel (St.meld.nr.39 (2006 – 2007):79)

Staten stiller følgende krav til funksjonshemmedes organisasjoner: Organisasjonene skal være av og for personer med nedsatt funksjonsevne, eller av pårørende til personer med nedsatte funksjonsevne som har vanskelig for å ivareta egne interesser. Den skal være representativ for den gruppen av personer med nedsatt funksjonsevne den organiserer. Videre skal organisasjonen arbeide for samfunnsmessig likestilling og deltakelse, ha medlemmer over hele landet, bygge på individuelt medlemskap og være åpen for alle som tilhører den gruppen organisasjonen tar sikte på å organisere. Organisasjonen må være demokratisk oppbygd.

I følge stortingsmeldingen består de funksjonshemmedes organisasjoner av 119 organisasjoner med 330 000 medlemmer. Antall organisasjoner er voksende. Hovedgrunnen til veksten er at det i de senere år har blitt stiftet mange små diagnoseorienterte

pasientorganisasjoner. Antall tilskuddsberettigede organisasjoner har økt fra 38 i 1982 til 119 i 2007.

Norges Handikapforbund

Hjemmesiden til Handikapforbundet, www.nhf.no gir blant annet følgende informasjon om Norges Handikapforbund:

Norges Handikapforbund (NHF) er en uavhengig interesseorganisasjon som arbeider for full likestilling og samfunnsdeltakelse for mennesker med funksjonsnedsettelse.

Hovedmålgruppen er bevegelseshemmede.

Norges Handikapforbund arbeider for et samfunn uten diskriminering, der alle mennesker har mulighet til å delta på lik linje på alle samfunnsarenaer.

Norges Handikapforbunds verdier er likeverd og likestilling.

Norges Handikapforbund ble opprettet før trygde- og velferdsordningene var utviklet i en tid hvor mennesker med funksjonsnedsettelser i stor grad var usynliggjort og ekskludert fra deltakelse i samfunnslivet. Gjennom det 20. århundret har de funksjonshemmede kjempet for å bli akseptert som vanlige samfunnsborgere. Mye er vunnet, men fortsatt er det langt igjen før vi når målet om full samfunnsmessig deltakelse og likestilling, uttaler Norges handikapforbund på sin hjemmeside.

Norges Handikapforbund arbeider interessepolitisk over hele landet for å nå målet om et samfunn for alle. Gjennom mer enn 300 lokallag, 9 regioner, 11 landsforeninger og Norges Handikapforbunds Ungdom (NHFU) organiserer NHF ca. 19 000 medlemmer.

Multipel Skleroseforbundet i Norge (MS-forbundet)

Fra MS-forbundets hjemmeside, www.ms.no har jeg hentet følgende informasjon om MS-forbundet i Norge:

Paragraf 1 i MS-forbundets lover sier følgende: ” MS-forbundet er en partipolitisk uavhengig og religiøs nøytral interesseorganisasjon av og for personer med multipel sklerose. Den skal ivareta og fremme interessene til personer med multipel sklerose og arbeide for å bekjempe sykdommen multipel sklerose.

MS-forbundet skal være en organisasjon for alle med MS, pårørende, helsepersonell og andre interesserte.

MS-forbundet skal fremstå som realistisk, praktisk og solidarisk. MS-forbundet skal være et sted der personer med MS via råd, nettverk og kunnskap får hjelp til en bedre hverdag.”

MS-forbundets verdier er realistisk, praktisk og solidarisk.

MS-forbundet arbeider for å bedre behandlingstilbudet for personer med MS både når det gjelder medisiner og rehabiliteringstilbud. Forbundet arbeider også for å gi bedre rettigheter for personer med MS både når det gjelder økonomi, praktisk hjelp og ved tilgang på tekniske hjelpemidler med mer.

MS-forbundet arbeider over hele landet gjennom 50 lokalforeninger og 5 regioner. MS-forbundet har ca 7500 medlemmer.

Lokalforeningene har en egne kontaktperson for unge med MS. Gjennomsnittsalderen for å få MS er 30 år. To av tre med multipel sklerose i Norge er kvinner.

Likemannsarbeidet er et annet viktig arbeid innen lokalforeningene. Det vil si at en person med MS utveksler erfaringer og gir råd til en annen person med MS, eller at en pårørende gir råd og utveksler erfaringer med en annen pårørende.

3.2.3 Informantene

Da jeg i min oppgave ønsker å finne motivasjonsfaktorer til frivillig lederarbeid, valgte jeg å sende ut spørreskjema til alle lokalforeningslederne i Norges Handikapforening og MS-forbundet samt lederne for Norge Handikapforbunds landsforeninger.

Norges Handikapforbund har 270 lokalforeningsledere og 11 ledere av landsforeninger. En landsforening er en undergruppe av Norges Handikapforbund som organiserer personer over hele landet med samme diagnose, for eksempel Landsforeningen for arbeidsmiljøskadde. MS-forbundet har 50 lokalforeningsledere. Det ble totalt sendt ut 331 spørreskjema per post.

Jeg fikk 40 svar tilbake fra lokalforeningslederne i MS-forbundet og 104 svar tilbake fra lokalforeningslederne i Norges Handikapforbund. Dette gir en svarprosent for MS-forbundet på 80 prosent og 31, 5 prosent fra Norges Handikapforbund.

Svarprosenten fra MS-forbundet er høy. En av årsakene til dette kan være at de hadde en kort informasjon i forkant om at de ville få en henvendelse om å svare på undersøkelsen. En annen kan være at de aller fleste kjenner meg fra før gjennom arbeidet i MS-forbundet.

Svarprosenten fra Norges Handikapforbund er lav. De lokale lederne i Norges Handikapforbund var ikke varslet om undersøkelsen i forkant. Da jeg henvendte meg til Norges Handikapforbund med spørsmål om jeg kunne gjøre en undersøkelse blant deres ledere, opplyste de at de mange ganger har problemer med å få svar fra sine ledere. Jeg har ikke nærmere konkrete kunnskaper om hvilke ledere som svarte fra Norges Handikapforbund enn de jeg har funnet av bakgrunnsvariablene.

Det blir et aktuelt spørsmål om utvalget er representativt for lokallagslederne i Norges Handikapforbund. Er frafallet tilfeldig eller er det en systematikk i det? Det kan være at de som har svart på undersøkelsen er de mest aktive og ivrige lokallagslederne, men det kan også være at det er de som har mest tid, det vil si de som ikke er yrkesaktive.

Ut fra bakgrunnsvariablene vet jeg ut blant annet følgende om de som har svart på spørreskjemaet: Gjennomsnittsalderen er 58 år. Mange er imidlertid mer enn 67 år. Kun 34 prosent er i fast arbeid. 33 prosent er funksjonshemmede. 20 prosent har ledet lokallaget i mer enn ti år. Ut fra disse opplysningene er det grunn til å tro at svarene i undersøkelsen kan komme fra mange av de som har mest tid. Men dette betyr ikke at dette er eneste årsak til at de har valgt å svare. Det kan være at de og er blant de ivrigste lokale lederne, eller de kan ha svart ut fra en pliktfølelse.

3.3 Undersøkelsen

3.3.1. Spørreskjema

Utgangspunktet for utforming av mitt spørreskjema er de fem forskningsspørsmålene mine.

Som nevnt i kapitel 1 hvor jeg omtaler min problemstilling, er forskningsspørsmål to, tre og fire de samme spørsmål som ble stilt i Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000). Jeg valgte å benytte spørsmål som hadde vært stilt tidligere fordi de hadde vist seg å fungere godt for å kartlegge motivasjonsfaktorer blant frivillige. Ved å benytte spørsmål som er benyttet tidligere kvalitetssikrer jeg spørsmålsstillingen. I tillegg gir det meg mulighet til å sammenligne mine funn med hva Wollebæk, Selle og Lorentzen fant i sin undersøkelse.

Jeg vil her forklare nærmere hvordan jeg utviklet mitt spørreskjema:

Forskningsspørsmål 1: Hvem er de frivillige lederne?

For å få kunnskap om de frivillige lederne som utgjør utvalget i undersøkelsen, la jeg inn 15 bakgrunnsvariabler i spørreskjemaet. Disse bakgrunnsvariablene valgt fritt ut fra hva jeg på det tidspunktet i prosessen med oppgaven mente ville være bra å vite om den enkelte informant.

Forskningsspørsmål 2: Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?

Det er et komplisert analysearbeid å kartlegge motivasjonen for frivillig arbeid. Jeg valgte derfor på samme måte som i Undersøkelsen av frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:125), å benytte meg av kritiske valgpunkter som en frivillig leder står overfor. Jeg valgte å benytte de samme kritiske valgpunktene som Wollebæk, Selle og Lorentzen benyttet i sin undersøkelse.

Det første kritiske punktet medlemmer av en organisasjon står overfor, er om man skal bli medlem av organisasjonen. For å få svar spørsmålet om hva som motiverte til å bli medlem av organisasjonen, stilte jeg følgende åpne spørsmål: Hva er den viktigste grunnen til at du er medlem av MS-forbundet /Norges Handikapforbund?

Forskningsspørsmål 3: Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokale forening?

For å få svar på dette spørsmålet tok jeg utgangspunkt i de elleve påstandene som er stilt i Undersøkelsen av frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:132). Påstandene som brukes av Wollebæk, Selle og Lorentzen er en bearbeiding og fornorsking av de 30 påstandene som ble utarbeidet i Volunteers Functions Inventory (VIF). Det er to årsaker til at jeg ved utformingen av mitt spørreskjema valgte kun å benytte kun de 11 påstandene. Den ene årsaken var av praktiske hensyn med tanke på arbeidets omfang. Den andre var at jeg ved å benytte de 11 påstandene hadde en tidligere undersøkelse som jeg kunne sammenligne mine resultater med. Det er og en styrke for kvaliteten i undersøkelsen at disse påstandene er benyttet tidligere og har vist seg å fungere godt.

VIF designet ble laget for å kartlegge hvilke generelle individuelle motiver den enkelte frivillig har for å delta i frivillig arbeid. Det vil si arbeid som styremedlem, hjelper, delta i aktiviteter med mer. Da min studie kun er gjennomført blant lederne i lokalforeningene, er påstandene omskrevet og tilpasset mine informanter.

Jeg kom fram til følgende påstander:

- Jeg har venner som deltar i MS-forbundets lokalforening
- Folk som står meg nær har oppfordret meg til å bli lokalforeningsleder
- Jeg følte et sosialt press til å bli lokalforeningsleder
- Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg
- Som leder av lokalforeningen viser jeg medfølelse med verre stilte
- Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet
- Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som lokalforeningsleder
- Som lokalforeningsleder blir jeg mer fornøyd med meg selv
- Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider lokalforeningsleder
- Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for
- Som lokalforeningsleder lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring

Respondentene ble bedt om å rangere hver påstands betydning på en skala fra én (liten betydning) til syv (stor) betydning.

Forskningsspørsmål 4: Hva motiverer deg til å fortsette som leder i lokalforeningen?

For å besvare forskningsspørsmål fire har jeg valgt to innfallsvinkler. Jeg bruker et åpent spørsmål og deretter åtte påstander knyttet til Selvbestemmelsesteorien.

I sin undersøkelse benytter Wollebæk, Selle og Lorentzen igjen et kritisk tidspunkt ved at de spør om hva man vil savne om man slutter som frivillig i en organisasjon, for å finne ut hva som motiverer en til å fortsette i oppgaven (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:137). Jeg bruker samme framgangsmåte ved å benytte det åpne spørsmålet: Hva vil du savne om du slutter som leder av lokalforeningen?

I følge Selvbestemmelsesteorien er graden av indre og ytre motivasjon viktig for hvilke motivasjonsfaktorer den enkelte har. Jeg ønsket derfor å forsøke å kartlegge om mine informanter opplevde en indre motivasjon for oppgaven som lokalforeningsleder, eller hva slags ytre motivasjon de opplevde. For å kartlegge hvilken betydning indre og ytre motivasjon hadde for informantene, valgte jeg å sette opp fem påstander som er knyttet opp mot indre og ytre motivasjon. Disse påstandene er hentet blant de påstandene fra Beate Jelstad benyttet i sin doktorgradsavhandling for å kartlegge indre motivasjonsbetydning i profit og nonprofit organisasjoner (2007:140).

Jeg valgte å benytte følgende påstander:

- Jeg sa ja til å bli leder av lokalforeningen for senere å bli aktuell som kandidat til styret av MS-forbundet Norges Handikapforbund. (Ekstern regulering).
- Jeg sa ja å bli leder av lokalforeningen fordi jeg følte jeg burde ta på meg ansvaret. (Introjisert regulering)
- Jeg valgte å bli leder av lokalforeningen fordi jeg opplever arbeidet meningsfylt.(Identfisert regulering)
- Jeg ønsket å bli leder av lokaleforeningen fordi jeg identifiserer meg med dens verdier og interesser. (Integrert regulering).
- Jeg er lokalforeningsleder fordi det er gøy, spennende og interessant.(Indre motivasjon)

I følge Selvbestemmelsesteorien er autonomi, mestring og sosial tilhørighet viktig for å oppleve indre motivasjon. Jeg la derfor i spørreskjemaet inn tre påstander for å se om dette er viktige motivasjonsfaktorer for lokale frivillige ledere. Også disse påstandene er hentet fra Beate Jelstads doktorgradsstudie (2007:140) og tilpasset min oppgave.

Følgende påstander er benyttet:

- Som lokalforeningsleder har jeg stor frihet til å bestemme hvordan jeg løser oppgaven som lokalforeningsleder.(Autonomi)
- Jeg kjenner meg i stand til å mestre oppgavene som lokalforeningsleder og gjøre en god jobb.(Mestring)
- Jeg ser på de aktive medlemmene som mine venner.(Sosial tilhørighet)

Forsknings spørsmål 5: Hvilke verdier vektlegges i den praktiske ledelsen av lokalforeningen?

Undersøkelsen om frivillig innsats og andre studier som jeg viser til i gjennomgangen av litteratur peker på at verdier er viktig motivasjonsfaktor til frivillig arbeid – ikke minst for de som har vært lenge aktive i frivillig arbeid og de som er frivillige innen helse- og sosialorganisasjoner (Andersen, 1996:62).

Jeg valgte derfor i mitt spørreskjema å legge inn følgende påstander for å kartlegge hvor betydningsfulle de lokale lederne finner organisasjonenes verdier:

Lokallagslederne fra Norges Handikapforbund rangerte fra 1 til 7 følgende påstand: Norges Handikapforbunds verdier likeverd og likestilling er viktige for meg som lokallagsleder. Lederne fra MS-forbundet rangerte fra 1 til 7 følgende påstand: MS-Forbundets verdier realistisk, praktisk og solidarisk er viktig for meg.

Jeg ønsket videre i oppgaven min å kartlegge hvilke aktiviteter de lokale lederne vektlegger, for gjennom det å kunne finne ut hvilke verdier som vektlegges i praksis. Til denne kartleggingen utviklet jeg ni påstander. De ni påstandene ble utviklet med bakgrunn i den kjennskap jeg har til de aktivitetene jeg vet preger det lokale arbeidet i MS-forbundet.

Følgende påstander ble benyttet:

- Det er viktig at det sosiale fellesskapet er svært godt. Det skal være en dyktig foredragsholder i hvert møte.
- Det er viktig at arrangementene foregår i billige lokaler, slik at vi kan benytte foreningens penger til servering
- Turer er en viktig del av foreningens arbeid, da dette er en av få muligheter mange av våre medlemmer har til å reise ut på tur
- Foreningen skal være en plass der personer med MS kan være til hjelp for hverandre
- Det er viktig at foreningen påvirker de lokale myndighetene gjennom media og samtaler med politikere og kommuneadministrasjon
- Foreningen må legge vekt på å få kontakt med de unge med MS
- Foreningen satser på å få nye medlemmer til å komme til lokalforeningens møter
- Vi har i styret brukt tid på å fokusere på hvilke verdier vi ønsker skal prege lokalforeningen.

3.3.2 Gjennomføringen

Som tidligere nevnt ble spørreskjema ble sendt ut til alle de lokale lederne i Norges Handikapforbund og MS-forbundet. Jeg hadde hjelp fra to ansatte ved MS-forbundet til utsendelsen.

Svarene ble sendt inn til sekretariatet for MS-forbundet og mottatt kun av to ansatte. Disse sorterte skjemaene slik at jeg ikke kunne se hvor i landet svarene kom fra. Dette ble gjort for å styrke anonymiteten i studien. I sær var dette viktig for svarene fra MS-forbundet.

Spørreskjemaene ble deretter av meg kodet inn i dataprogrammet SPSS.

3.4 Dataanalyse

Programvaren SPSS ble brukt for analyse av spørreskjemaundersøkelsene. Resultatene av spørreskjemaundersøkelsene ble presentert sammenfattende og hovedsakelig i form av deskriptiv statistikk.

I arbeidet med dataanalysen var det et savn at det ikke fulgte noen forklaringsmal med programmet, slik at det ble meget begrenset hvordan jeg kunne benytte programmet.

Til bakgrunnsvariablene laget jeg egne statistikker til hver variabel, slik at jeg kunne få fram mest mulig informasjon om informantene.

Alle de lukkede spørsmålene ble bevart ved at man rangerte påstander på en skala fra 1 til 7. Svarene ble således kodet inn med den verdi som ble oppgitt av informantene.

Jeg fikk svært mange forskjellige svar til de åpne spørsmålene. For å kunne kode disse inn i dataprogrammet måtte jeg gruppere svarene og deretter kode de inn i dataprogrammet. Når jeg grupperte svarene, valgte jeg de samme gruppene/ kategoriene som ble benyttet i Frivillig innsats (Wollebæk, Selle, Lorentzen, 2000: 126, 137)

Jeg valgte å benytte de samme gruppene som Wollebæk, Selle og Lorentzen fordi dette ga meg mulighet i analysekapitlet til å sammenligne mine resultater med resultatene i Undersøkelsen om frivillig innsats.

3.5. Vurdering av reliabilitet og validitet

Reliabilitet

Å vurdere reliabiliteten vil si å vurdere hvilken pålitelighet det er i dataene som man har samlet.

I en kvantitativ undersøkelse vil det alltid være en fare for at informantene ikke forstår spørsmålene rett. Dersom informanten er usikker på hvordan påstanden eller spørsmål skal tolkes, har man ikke mulighet til å spørre om det. I en kvalitativ undersøkelse derimot vil det være å spørre intervjuer nærmere hvordan et spørsmål skal oppfattes.

Det er en styrke for reliabiliteten at spørsmålene ikke er for lange. De fleste påstandene i min spørreundersøkelse er korte.

Jeg har to åpne spørsmål som ikke legger noen føring for svar, men det er samtidig også stor frihet til å tolke hva spørsmålene betyr. En individuell forståelse av spørsmålene kan føre til at kvaliteten på dataene svekkes fordi man har forskjellig oppfatning av hva man spørres om.

Det ligger og en fare for å svekke dataene når jeg har plassert svarene på de åpne spørsmålene inn i grupperinger. Jeg foretar en tolkning av hva informanten mener med svaret sitt.

Dersom informantene opplever at det er dårlig anonymitet, vil dette kunne påvirke svarene og derved gi svakere reliabilitet. Jeg er godt kjent med lokalforeningslederne i MS-forbundet. Som tidligere beskrevet under gjennomføringen av spørreundersøkelsen, la jeg vekt på å bevare anonymiteten. Men informantene fra MS-forbundet kan allikevel ha opplevd en svekket anonymitet.

Validitet

Validiteten blir ofte forklart med spørsmålet: Måler jeg det jeg tror jeg måler? Har jeg fått ta i de dataene som er dekkende for det jeg ønsker å måle.

Det styrker validiteten i min studie at begge de to åpne spørsmålene og majoriteten av påstandene er benyttet tidligere. Derved er det opparbeidet en kunnskap om at disse fungerer bra.

Det svekker imidlertid validiteten ved min studie at jeg kun benytter en påstand per behov som er knyttet til Selvbestemmelsesteorien.

De åtte påstandene som er knyttet til hvilke aktiviteter lokallaget mener er viktige har jeg utviklet selv. Derved er ikke disse prøvet ut tidligere. Dette svekker dermed validiteten i min studie.

I min studie er det lav svarprosent fra lokalforeningslederne. Dersom jeg har et skjevt frafall vil det kunne påvirke validiteten i min undersøkelse.

3.6 Metodekritikk

Deduktiv metode

Kritikken mot deduktiv metode er at forskeren i sin forskning kun leter etter informasjon som har en tendens til å støtte opp om de forventinger forskeren startet undersøkelsen med (Jakobsen, 2005:29)

I min undersøkelse er denne kritikken delvis berettiget. Påstandene som står i spørreskjemaet og som informantene blir bedt om å rangere tar sitt utgangspunkt i teori og tidligere resultater av undersøkelser.

Men samtidig vil jeg peke på at det ikke er mulig å fjerne denne svakheten. Det ville ikke være mulig for meg å lage et spørreskjema uten å ha bakgrunnskunnskap om hva jeg skulle spørre om. Nettopp dette at spørsmålene er benyttet tidligere gir styrke til undersøkelsen, fordi man vet at spørsmålene fungerer.

Jacobsen peker i sin bok på at ved utarbeidelse av spørreskjema er man avhengig av å bygge på tidligere kunnskap fra teori og tidligere studier (Jacobsen, 2005:29).

Fra nærhet til distanse og tilbake igjen

Jeg har som tidligere nevnt nær tilknytning til en av de to organisasjonene som deltar i min undersøkelse ved at jeg er generalsekretær i MS-forbundet.

Jeg ser både fordeler og ulemper ved å skrive om en organisasjon jeg kjenner godt. En hovedinnvending er at det kan være vanskelig å ha nødvendig objektiv distanse til organisasjonen. En annen innvending er at informantene vil bli påvirket i sine svar på grunn av at de kjenner meg. En fordel ved å kjenne organisasjonene er at man kjenner dens kultur godt og kan ha fordel av det ved drøftelsene av resultatene i undersøkelsen.

Ingen av de lokale lederne har noe ansettelsesforhold til MS-forbundet. Som generalsekretær leder jeg serviceapparatet som legger til rette for at de kan arbeide best mulig lokalt. Øverste leder for organisasjonen er styreleder. Ingen i styret deltok i undersøkelsen.

Jacobsen peker i sin bok (Jacobsen 2005:20) på at det er både positive og negative effekter av at man har nærhet til det man vil undersøke. Det perfekte metodiske opplegget er et opplegg der forskeren ikke på noen måte lar forskningsopplegget påvirke det han eller hun skal undersøke. Det vil si at avstanden mellom forsker og forskningsobjekt er det sentrale. Men samtidig viser han til at forskningen aldri kan bli kvitt at forskeren påvirker resultatet. Han peker videre på at for sterk vektlegging av avstand mellom forsker og forskningen kan føre til at forskeren ikke kan gå dypere inn i den enkeltes forståelse og fortolkning.

Ved utarbeidelsen av mitt spørreskjema mener jeg at jeg var langt mer påvirket av hvordan tidligere undersøkelser om samme tema var utformet, enn hva jeg opplevde at jeg var påvirket

av min bakgrunn i MS-forbundet. Jeg mener at ved å ta utgangspunkt i tidligere undersøkelser opprettholdt jeg en avstand mellom meg som forsker og informantene.

Siste del av spørreskjema hvor jeg spør om hvilken viktighet verdiene i organisasjonen har for lokalforeningslederne og påstandene knyttet til aktiviteter som vektlegges i lokalforeningen, er utformet av meg. Denne delen av spørreskjema er i sterkere grad enn resten av skjemaet preget av nærhet til meg, ikke minst i forhold til de svarene som kommer fra MS-forbundet.

Kvantitativ metode

Jeg benytter i min undersøkelse kvantitativ metode. Det fører til at jeg gjennom metoden får en viss avstand til det som skal undersøkes, da kvantitative metoder ofte er blitt kritisert for å skape unødvendig stor distanse mellom forskeren og det som skal undersøkes (Jacobsen 2005:39). Dersom jeg hadde benyttet kvalitativ metode, ville det vært langt større sjanse for at jeg gjennom nær kjennskap til organisasjonen hadde lagt inn tolkninger av datatene ut fra min forkunnskap. Jeg ville og kunne påvirket informanten til å svare i retning av hva informanten ville mene at jeg ønsket å få til svar. Ved å benytte et spørreskjema som ble sendt i posten fikk jeg konkrete svar på mine spørsmål som ble kodet direkte inn i dataskjema. Jeg var heller ikke i kontakt med de som svarte på undersøkelsen.

4. RESULTATKAPITEL

I dette kapitlet presenterer jeg resultatene jeg fant i min spørreundersøkelse. Jeg har satt opp resultatene systematisk ut fra spørreskjema og mine fem forskningsspørsmål. Jeg foretar en sammenligning mellom resultatene for Multippel skleroseforbundet og Norges Handikapforbund. I tillegg presentere jeg og gjennomsnittresultater for hver av de to organisasjonene.

Sammenligninger med tidligere undersøkelser og drøftelser opp mot teori foretar jeg i analysekapitlet.

I tabellene i dette kapitlet har jeg benyttet følgende forkortelser: MSF :

Multippelskleroseforbundet i Norge, NHF: Norges Handikapforbund og ”Begge” som er gjennomsnittstall for MS-forbundet og Norges Handikapforbund.

4.1 Forskningsspørsmål 1: Hvem er de frivillige lederne?

Til sist i mitt spørreskjema har jeg et eget avsnitt som jeg kalte bakgrunnsinformasjon. Der stilte jeg tretten spørsmål til informantene som jeg ville benytte til å finne faktaopplysninger om informantene. Opplysningene jeg fikk i spørreskjemaet har jeg systematisert i dette avsnittet. Jeg forsøker i dette avsnittet å gi et bilde av hvem den lokale leder er og om man ser likheter eller forskjeller mellom MS-forbundet og Norges Handikapforbund.

Alder

Jeg ba i spørreskjemaet informantene oppgi deres alder og kom fram til følgende resultat:

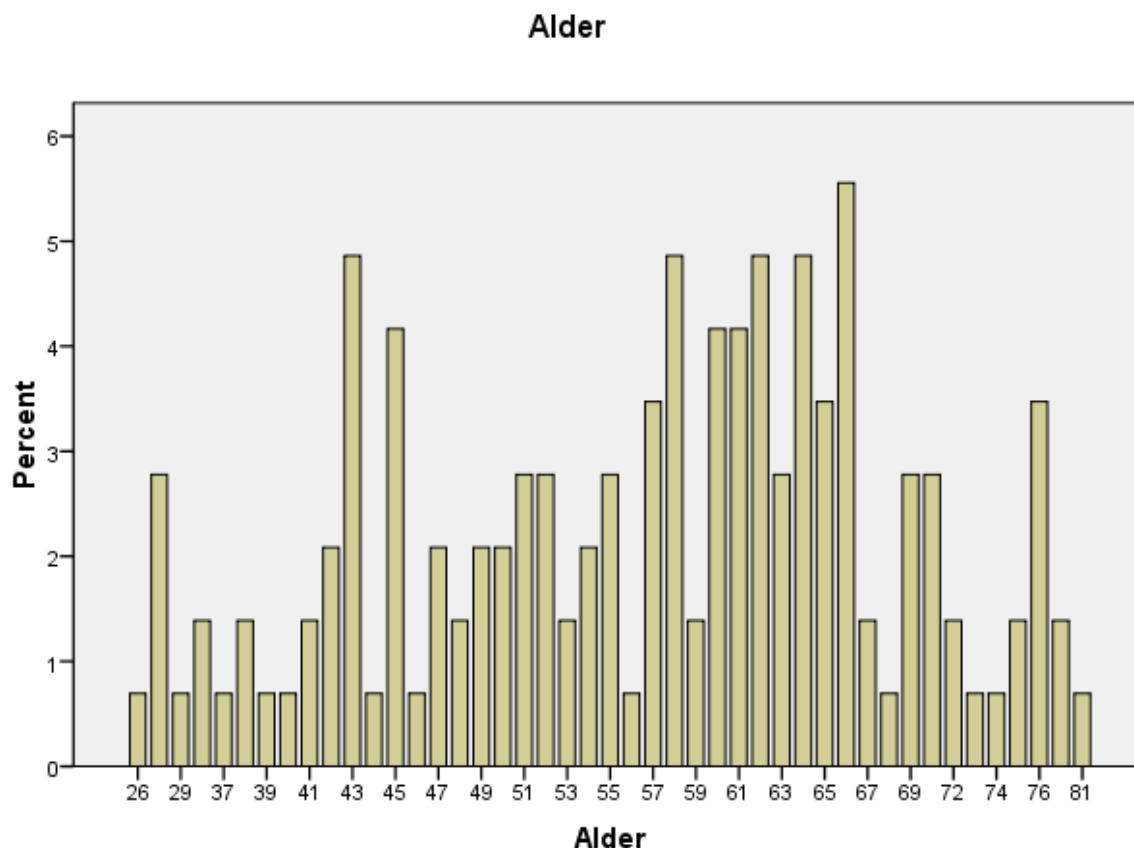
Tabell 1. Alder (n= antall informanter som svarte på spørsmålet)

	MSF	N	NHF	n	Begge	N
Alder gjennomsnitt	52	40	58	104	57	144

Tabell 1 viser at det var 144 respondenter som svarte på spørsmålet om alder. Det var 40 svar fra MS-forbundet og 104 svar fra Norges Handikapforbund. Det vil si at alle besvarte dette spørsmålet.

Tabellen viser at gjennomsnittsalderen for de som deltok i undersøkelsen var 57 år med henholdsvis 52 år for MS-forbundet og 58 år for Norges Handikapforbund. Figur 2 viser at

det er stor spredning i alderen blant de lokale lederne, fra 26 år til 81 år. 25 av de lokale lederne, det vil si 17,4 prosent var 67 år og eldre.



Figur 2 Aldersfordeling hos de lokale lederne

Kjønn

Av de 144 lokale lederne som deltok i undersøkelsen var 85 kvinner og 59 menn, det vil si at 59 prosent er kvinner og 41 prosent er menn. Fra MS-forbundet deltok det 60 prosent kvinner og 40 prosent menn i undersøkelsen, mens deltakerne fra Norges Handikapforbund fordelte seg med 58,7 prosent kvinner og 41,3 prosent menn. Det er altså stor likhet i forholdet mellom kvinner og menn i begge organisasjonene blant de som deltok i undersøkelsen.

Utdanning

Tabell 2: Høyeste fullførte utdanning (alle tall oppgitt i prosent)

	MSF	NHF	Begge
Grunnskolen	9,8	9,8	9,8
Videregående skole	17,0	17,6	17,5
Yrkesskole, fagskole	31,7	40,2	37,8
3 år høyskole	19,5	16,7	17,5
4-5 år høyskole	14,6	12,5	13,3
Mer enn 6 år høyskole / universitet	7,4	3,2	4,1

Tabell 2 viser at innen MS-forbundet har 41,5 prosent av de lokale lederne treårig høyskole eller mer. I Norges Handikapforbund har 32,4 prosent av de som har besvart undersøkelsen treårig høyskole eller mer. Samlede tall for begge organisasjonene viser at 34,9 prosent av de lokale lederne som deltok i undersøkelsen har treårig høyskole eller mer. Kun 9,8 prosent har bare grunnskoleutdanning. Dette viser at det er høy utdanning blant de som er lokale ledere.

Hvor lenge har du ledet lokalforeningen?

Tabell 3: Hvor lenge har du ledet lokalforeningen?(Alle tall i prosent)

	MSF	NHF	Begge
Mindre enn tre år	45,0	25,5	31,1
Mellom tre og ti år	47,5	54,0	52,2
Mer enn ti år	7,5	20,5	16,7

Tabell 3 viser at 52,2 prosent av de lokale lederne som deltok i undersøkelsen, har vært ledere i mellom tre og ti år. Dette fordeler seg med at henholdsvis 54 prosent av lokallagslederene i Norges Handikapforbund og 47,5 prosent av lokalforeningslederene i MS-forbundet har vært ledere i mellom tre og ti år. Videre har 7,5 prosent av lokalforeningslederene i MS-forbundet og 20,5 prosent av lokallagslederene i Norges Handikapforbund vært ledere i mer enn ti år. 45 prosent av lokalforeningslederene i MS-forbundet og 25,5 prosent av lokallagslederene i Handikapforbundet har vært lokale ledere i mindre enn tre år. Vi ser altså at mange av de lokale lederne har vært ledere i mange år. I merknadsfeltet til spørreundersøkelsen der

informantene kunne skrive hva de ønsket, var det flere som bemerket at det var vanskelig å finne ny leder til lokalforeningen. Enkelte fryktet også at foreningen ville bli nedlagt om de sluttet som ledere.



Figur 3: Hvor lenge har du ledet lokalforeningen? (1 = mindre enn tre år, 2 = mellom tre og ti år, 3 = mer enn ti år)

Er du i fast arbeid?

Tabell 4: Tilknytning til arbeidslivet (alle tall er i prosent).

	MSF	NHF	Begge
Jeg er for tiden i fast arbeid	45,0	33,6	36,8
Jeg har lederstilling i mitt arbeid	38,1	41,8	40,7

53 av de 144 lokale lederne som svarte på disse spørsmålene var i fast arbeid. Det vil si at 36,8 prosent av de lokale lederne var i fast arbeid. Tabell 4 viser videre at 45 prosent av lederne i MS-forbundet og 33,6 prosent av ledere i Norges Handikapforbund var i fast arbeid. Dette er langt lavere enn i samfunnet for øvrig. Årsaken til dette er trolig at det er en høyere andel uføre blant personer med multippel sklerose og funksjonshemmede enn i samfunnet for

øvrig. I tillegg var som tidligere nevnt 25 av informantene 67 år eller eldre. Det er grunn til å anta at disse har alderspensjon.

Har du lederstilling i ditt arbeid?

Tabell 4 viser at 40,7 prosent av alle som var i fast arbeid har en lederstilling. Blant lederne i MS-forbundet som hadde fast arbeid, var 38,1 prosent i en lederstilling, men 41,8 prosent av lederne i Handikapforbundet som var i fast arbeid hadde en lederstilling. Noen av de som ikke lenger var i arbeid svarte i merknadsfeltet at de hadde hatt lederstillinger da de var yrkesaktive.

Arbeidstid

Tabell 5: Hvor stor stillingsprosent har du (alle tall er i prosent)?

	MSF	NHF	Begge
100 % stilling	35,0	51,3	45,8
50 % - 99 % stilling	35,0	28,2	30,5
Under 50 % stilling	30,0	20,5	23,7

59 av de lokale lederne har besvart dette spørsmålet, men 53 av lederne svarte positivt på at de hadde fast arbeid. Jeg tolker dette slik at 6 av lederne er i en midlertidig stilling. Det vil si at 41 prosent av de som besvarte undersøkelsen var i arbeid.

Tabell 5 viser at 45,8 prosent av alle lokale lederne som var i arbeid hadde full stilling. 30,5 prosent arbeidet femti prosent eller mer, men 23,7 prosent arbeidet i mindre enn femti prosent stilling.

35 prosent av lederne fra MS-forbundet arbeidet fulltid, mens 35 prosent arbeidet mer enn femti prosent men mindre enn fulltid. 30 prosent arbeidet i mindre enn femti prosent stilling.

I Norges Handikapforbund arbeider 51,3 prosent av de lederne som var i arbeid fulltid. 28,7 prosent arbeidet i mer enn femti prosent stilling, men mindre enn fulltid. 20,5 prosent arbeidet i en stilling som var mindre enn femti prosent.

Har du tidligere hatt tillitsverv i din lokalforening

Tabell 6: Hvilket tillitsverv har du tidligere hatt i foreningen (alle tall i prosent).

Hva slags verv?	MSF	NHF	Begge
Styremedlem	82,1	67,0	70,7
Likemann	7,1	25,0	20,7
Kontakt for unge	7,1	1,1	2,6
Tur / møte komite		1,1	0,9
Annet	3,7	5,8	5,1

116 av de som besvarte undersøkelsen hadde hatt tillitsverv tidligere. Det vil si at 80,5 prosent av de lokale lederne hadde hatt tillitsverv tidligere i den lokale foreningen.

Tabell 6 viser at 70,7 prosent av de som tidligere hadde hatt tillitsverv hadde tidligere vært styremedlemmer. Blant lederne fra MS-forbundet hadde 82,1 prosent tidligere hatt verv som styremedlemmer, mens blant lederne fra Norges handikapforbund hadde tidligere 67 prosent hatt verv som styremedlemmer.

I Norges Handikapforbund hadde 25 prosent tidligere hatt verv som likemenn, mens kun 7,1 prosent av lederne i MS-forbundet hadde hatt verv som likemenn tidligere.

Er du nå aktiv i andre frivillige organisasjoner?

Tabell 7: Aktivitet i annen frivillig organisasjon (alle tall er i prosent).

	MSF	NHF	Begge
Jeg er aktiv i andre frivillig organisasjoner	32,5	54,4	48,3
Jeg har tillitsverv i annen organisasjon	27,5	41,2	37,3

Da der er mange i Norge som er aktive innen flere frivillige organisasjoner, ønsket jeg å se om dette var tilfelle med lokalforenings lederne. Som leder i en lokalforening kommer man i tillegg i nær kontakt med andre organisasjoner, ikke minst paraplyorganisasjoner som

lokalforeningen er knyttet til. Det er derfor store muligheter for at man blir aktiv også i andre organisasjoner.

Tabell 7 viser at 48,3 prosent av lokalforeningslederne er aktive i andre frivillige organisasjoner. Det er en langt større andel av lokalforeningslederne i Norges Handikapforbund enn i MS-forbundet som har tillitsverv i en annen organisasjon. Tabell 7 viser at 32,5 prosent av lokalforeningsledere i MS-forbundet og 54,4 prosent av lokallagslederne i Norges Handikapforbund er aktive i en annen organisasjon.

Har du tillitsverv i annen organisasjon?

Tabell 7 viser at totalt 37,3 prosent av de lokale lederne i MS-forbundet og Norges Handikapforbund har tillitsverv i en annen frivillig organisasjon. 27,5 prosent av de lokale lederne i MS-forbundet og 41,2 prosent av de lokale lederne i Norges Handikapforbund har tillitsverv i en annen frivillig organisasjon.

84,6 prosent av lederne i MS-forbundet som er aktive i annen frivillig organisasjon har tillitsverv i organisasjonen. Mens 75 prosent av lederne i Norges Handikapforbund som er aktive i en annen frivillig organisasjon har tillitsverv. Vi ser altså at en meget høy andel av de som er aktive i andre organisasjoner har tillitsverv i denne organisasjonen.

Hvor mange timer bruker du på arbeidet i lokalforeningen hver måned.

Tabell 8: Antall timer som benyttes hver måned i arbeidet for lokalforeningen

(n = antall informanter som svarte på spørsmålet).

	MSF	N	NHF	n	Begge	N
Hvor mange timer bruker du på arbeidet i lokalforeningen hver måned?	15,9 timer	39	17 timer	94	16,7 timer	133

Tabell 8 viser at de lokale lederne bruker gjennomsnittlig 16,7 timer per måned på det lokale lederarbeidet. Det benyttes i gjennomsnitt ganske lik tid i begge organisasjonen, 15,9 timer per måned i MS-forbundet og 17 timer per måned i Norges Handikapforbund.

Ved å studere nærmere det antall timer den enkelte har oppgitt at de bruker på arbeidet i lokalforeningen, fant jeg at variasjonene var meget store. Innen MS-forbundet varierer det fra 3 til 40 timer per måned. Innen Handikapforbundet varierer det fra 1 timer til 100 timer per måned. Fem av de lokale lederne i Handikapforbundet som oppgir at de bruker mer enn 40 timer per måned.

Det var færre av de lokale lederne som svarte på spørsmålet om tidsbruk enn som svarte på de andre spørsmålene, særlig innen Norges Handikapforbund. 11 av de 144 informantene, det vil si 7,6 prosent svarte ikke på dette spørsmålet. 10 av disse var fra Norges Handikapforbund.

Jeg gikk videre og så på om det var forskjell på hvor mye tid henholdsvis kvinner og menn brukte på lokalforeningsarbeidet.

Tabell 9: Hvor mange timer bruker kvinner og menn på arbeidet som lokalforeningsleder hver måned (n = antall informanter som svarte på dette spørsmålet).

	Kjønn	N	Gjennomsnitt
Hvor mange timer bruker du på arbeidet i lokalforeningen hver måned	Kvinne	75	15,1 timer
	Mann	58	18,9 timer

Tabell 9 viser at menn bruker gjennomsnittlig flere timer enn kvinner på arbeidet i lokalforeningene. Tabellen viser imidlertid at forskjellen ikke er stor. Menn benytter gjennomsnittlig 18,9 timer per måned og kvinner 15,1 timer per måned.

Har du selv eller et familiemedlem multippel sklerose / Er du funksjonshemmet eller har et familiemedlem som er funksjonshemmet?

Tabell 10: Har du eller et nært familiemedlem MS eller er funksjonshemmet (alle tall er i prosent).

	MSF	NHF	Begge
Har du MS / Er du funksjonshemmet?	77,5	66,7	70,7
Jeg er familiemedlem til en med MS / som er funksjonshemmet	10,0	26,5	14,2

Det var 99 personer i undersøkelsen, det vil si 70,7 prosent som svarte at de selv hadde multippel sklerose eller var funksjonshemmede. Tabell 10 viser at blant lederne fra MS-forbundet som deltok i undersøkelsen hadde 77,5 prosent av multippel sklerose mens 66,7 prosent av de som deltok fra Norges Handikapforbund var funksjonshemmede.

Er du familiemedlem til en person som har MS eller en som er funksjonshemmet?

Tabell 10 vider videre at 10 prosent av de som besvarte undersøkelsen fra MS-forbundet var pårørende til personer med MS, mens 26,5 prosent av lederne i Norges Handikapforbund var pårørende til en som er funksjonshemmet.

Tabell 10 viser at de aller fleste som leder de lokale foreningene i MS-forbundet og i Norges Handikapforbund har enten multippel sklerose selv, er funksjonshemmet selv eller de er pårørende til en av disse to gruppene.

4.2 Forskningsspørsmål 2: Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?

For å få svar på forskningsspørsmål 2 valgte jeg, på lik linje med Undersøkelsen om frivillig innsats å stille følgende spørsmål til informantene: Hva er den viktigste grunnen til at du er medlem av Multippel Sklerose Forbundet / Norges Handikapforbund?

Siden dette var et åpent spørsmål fikk jeg mange ulike svar. Jeg har valgt å gruppere disse svarene inn i de samme kategoriene som ble benyttet i undersøkelsen frivillig innsats (Wollebæk, Selle, Lorentzen, 2000:126).

Kategoriene som Wollebæk, Selle og Lorentzen benyttet og som jeg da også valgte å benytte var følgende: Personlig utfoldelse, sosial kontakt og hygge, påvirkning, adgang til medlemsfordelere, hjelpe andre, ubevart.

Tabell 11: Motiver for å bli medlem av organisasjonen (alle tall i prosent).

	MS	NHF	Begge
Sosial kontakt og hygge	5		2
Personlig utfoldelse			
Påvirkning	10	34	27
Adgang til goder / medlemsfordeler	77,5	39,5	50
Hjelpe andre	2,5	9,5	7,5
Kvaliteter ved organisasjonen		5	3,5
Følge opp barna			
Tidligere opplevelser			
Ubevart /Annet	2,5	12	10

Min undersøkelse viser at det er adgang til goder / medlemsfordeler som er den absolutt viktigste grunnen til medlemskap. Dette gjelder både MS-forbundet og Norges Handikapforbund, men i aller sterkeste grad for medlemmene i MS-forbundet. 77,5 prosent av medlemmene i MS-forbundet svarte i undersøkelsen at adgang til goder / medlemsfordeler var den viktigste årsaken til at de ble medlemmer. Blant medlemmene i Norges Handikapforbund var det 39,5 prosent som oppga at adgang til goder / medlemsfordeler var den viktigste årsaken til at de ble medlemmer.

Blant svarene på det åpne spørsmålet som jeg valgte å plassere i denne kategorien var de mange som sa at de selv hadde multippel sklerose eller at de var funksjonshemmet. Jeg valgte da å tolke denne type svar som at de ble med i organisasjonen fordi den ville få noen goder / fordelere i sin egen situasjon. Den andre store gruppe svar som jeg plasserte i denne kategorien var de som ble medlem for å få informasjon og kunnskap om egen sykdom eller funksjonshemming. Det var særlig informantene fra MS-forbundet som begrunnet sitt medlemskap med ønske om informasjon og kunnskap.

Den nest viktigste grunnen til medlemskap var i begge organisasjonene muligheten for påvirkning. Vi ser imidlertid at muligheten for påvirkning var langt viktigere for

medlemmene av Norges Handikapforbund enn i MS-forbundet. Årsaken til dette vil jeg anta var at Norges Handikapforbund har lang tradisjon for å arbeide målrettet for de funksjonshemmedes rettigheter, mens MS-forbundet er diagnoserettet, og fokuserer mer på god behandling og ny forskning. Blant medlemmene i Norges Handikapforbund var det 34 prosent som oppga muligheten for påvirkning som grunn for medlemskap, mens det i MS-forbundet var kun 10 prosent som oppga muligheten for påvirkning som grunn for medlemskap.

Motivasjonen til å hjelpe andre er den tredje viktigste grunnen til medlemskap i Norges Handikapforbund, mens sosial kontakt og hygge er den tredje viktigste grunn for medlemskap i MS-forbundet. 9,5 prosent at medlemmene i Norges Handikapforbund oppga at de ble medlem av organisasjonen for å hjelpe andre. 5 prosent av medlemmene i MS-forbundet oppga at sosial kontakt og hygge var grunnen til medlemskapet. Det var overraskende at kun 2,5 prosent av de lokale lederne i MS-forbundet sa at muligheten for å hjelpe andre var årsaken til medlemskap.

Studien viser at det er de egennyttige motivene som er dominerende når man velger å starte som medlem av MS-forbundet og Norges Handikapforbund.

4.3 Forskningsspørsmål 3: Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokale forening?

For å få svar på forskningsspørsmål 3 tok jeg som nevnt i metodekapitlet der jeg går igjennom utformingen av spørreskjemaet utgangspunkt i de elleve påstandene som brukes i Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000: 132). Påstandene som brukes og inndeling i typer av begrunnelser er en fornorsket versjon av Clary et al (1992) undersøkelsesdesign Volunteers Function Inventory.

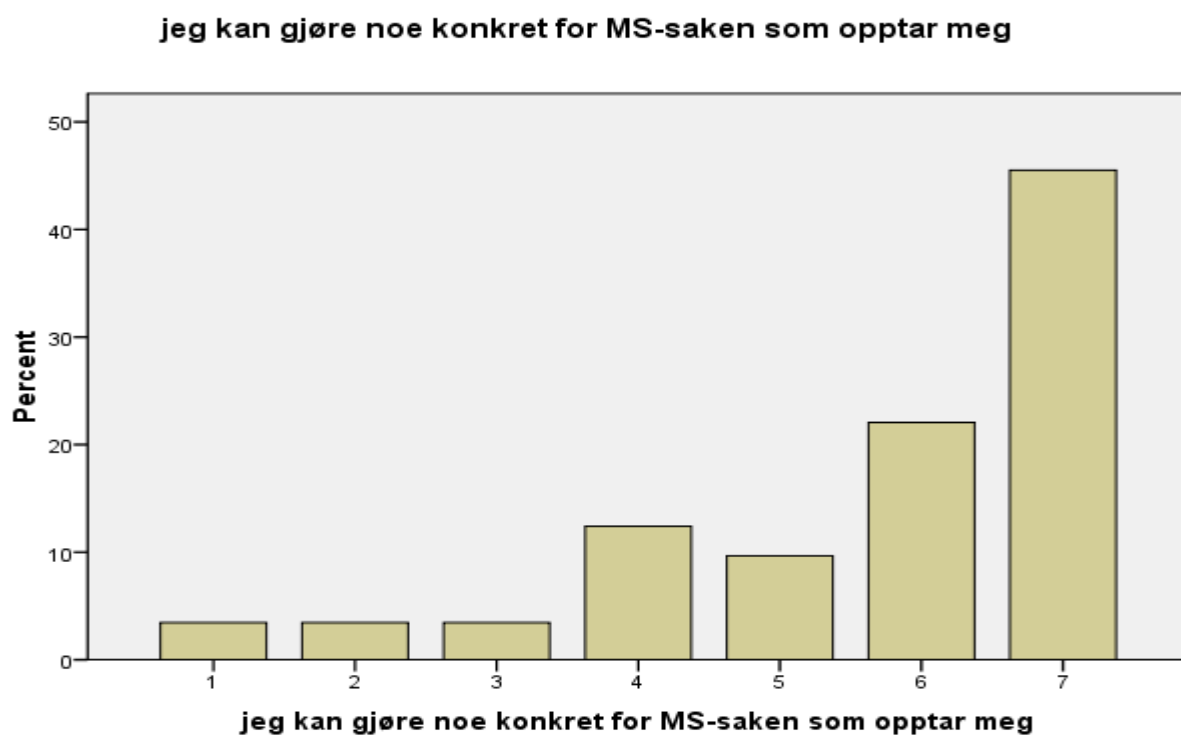
Informantene har gitt påstandene skår fra 1 (liten betydning) til 7 (meget stor betydning) ut fra hvor enige de er i påstanden.

Tabell 12: Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokale forening?

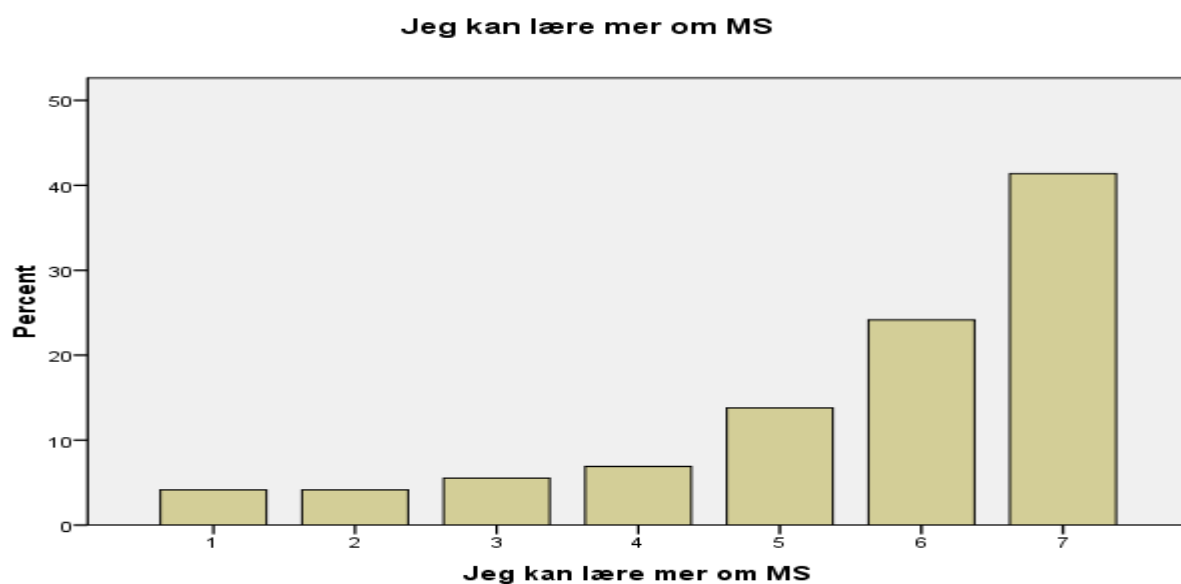
	MSF	NHF	Begge
Sosiale forventinger			
Jeg har venner som arbeider som frivillig	2,95	3,23	3,15
Folk som står meg nær har oppfordret meg til å arbeide frivillig	3,68	4,06	3,95
Jeg føler et sosialt press for å delta	2,90	3,19	3,11
Verdibegrunnelser			
Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg	5,80	5,65	5,70
Som frivillig viser jeg medfølelse med verre stilte	4,00	3,85	3,90
Arbeidsmarkedsbegrunnelser			
Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet	2,29	2,16	2,19
Det er bra å ha en attest på at man har jobbet frivillig	2,39	2,44	2,43
Selvaktelsesbegrunnelser			
Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv	3,24	3,14	3,17
Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig	2,95	2,84	2,87
Læringsbegrunnelser			
Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for	5,80	5,52	5,70
Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring	5,34	5,44	5,41

Tabell 12 viser at de to påstandene som betyr mest for om man starter som lokalforeningsleder er at man ønsker å gjøre noe konkret for saken som opptar en og at man kan lære mer om det man arbeider for. Begge påstandene skårer 5,7

Jeg har valgt å sette opp to histogram over disse påstandene for bedre å kunne vise vektingen av disse påstandene.



Figur 4: Jeg kan gjøre noe konkret for MS-saken / Handikapsaken som opptar meg



Figur 5: Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for

Figur 4 og 5 viser at svært mange av respondentene rangerte høy enighet med påstandene om at de kan gjøre noe konkret for saken som opptar de og at de kan lære mer om saken de arbeider for.

Tabell 12 viser at også påstanden: Som lokalforeningsleder lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring, rangeres høyt, nemlig 5,41

Tabell 12 viser at det er verdi- og læringsbegrunnelsene som har størst betydning som motivasjonsfaktorer for å bli lokale ledere. Sosiale begrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser scorer ganske likt. Minst betydning har arbeidsmarkedsbegrunnelsene.

Det er meget liten forskjell på resultatene for MS-forbundet og Norges Handikapforbund.

Min undersøkelse viser altså at det er andre motivasjonsfaktorer som er avgjørende for at man starter opp som lokal leder enn hva som var motivasjonsfaktoren for å bli medlem av organisasjonen. Man ble medlem fordi man ønsket adgang til medlemsfordeler, mens man starter opp som leder fordi man ønsker å gjøre noe for en konkret sak og lære om det man arbeider for.

4.4 Forskningsspørsmål 4: Hva motiverer deg til å fortsette som leder i din lokale forening?

4.4.1 Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen?

For å finne svar på hva som motiverer til å fortsette som leder i den lokale foreningen benyttet jeg på lik linje med Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000:138) et kritisk punkt og stilte følgende åpne spørsmål: Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen?

Dette åpne spørsmålet ga som forventet mange forskjellige svar. Jeg har i min undersøkelse gruppert disse svarene innenfor de samme gruppene som Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000:138) benyttet slik at jeg senere i oppgaven kan sammenligne mine resultater med Undersøkelsen om frivillig innsats.

Tabell 13: Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen (alle tall er i prosent).

	MS	NHF	Begge
Sosialt fellesskap	40	34	35
Verdibasert savn	3	5	4
Selvaktelse	3	15	12
Læring		4	3
Påvirkningsmuligheter	9	9	10
Tilgang til goder, medlemsfordeler		1	1
Konkrete aktiviteter	30	22	24
Gjør arbeid av pliktfølelse / ikke noe savn	12	4	6
Vet ikke / uklart svar / ubesvart	3	6	5

Tabell 13 viser at de lokale lederne både i MS-forbundet og Norges Handikapforbund vil savne mest det sosiale fellesskapet om de slutter som ledere. 35 prosent av alle lederne peker på at de sterkest vil savne det sosiale fellesskapet, henholdsvis 40 prosent i MS-forbundet og 34 prosent i Norges Handikapforbund.

Tabell 13 viser videre at deretter vil lederne i begge organisasjonene savne de konkrete aktivitetene. Jeg vil her bemerke at mange av informantene svarte at de ville savne samarbeidet og fellesskapet i styret og deltagelser på møter i organisasjonene. Denne typen svar plasserte jeg i kategorien å savne konkrete aktiviteter.

Tabellen viser at det er to markerte forskjeller mellom lederne i MS-forbundet og Norges Handikapforbund. 15 prosent av lederne i Norges Handikapforbund oppgir at de vil savne mest det å gjøre noe for andre. I MS-forbundet er det kun 3 prosent som oppgir at de vil savne mest å gjøre noe for andre. Det er og en markert forskjell når det gjelder de som oppgir at de ikke vil savne noe om de slutter som ledere. En av årsakene er at de gjør arbeidet ut fra en pliktfølelse. 12 prosent av lederne i MS-forbundet og 4 prosent av lederne i Norges Handikapforbund oppgir dette.

Vi ser at 9 prosent av lederne i begge organisasjonene vil savne påvirkningsmulighetene. Siden denne undersøkelsen er blant lokale ledere kunne man forvente at dette tallet hadde vært høyere. Kun 4 prosent av lederne i Norges Handikapforbund og ingen i MS-forbundet

svarer at de vil savne læring, til tross for at dette er en av de viktigste grunnene til at man starter som lokal leder.

Undersøkelsen viser at det er forskjellige grunner på hvorfor man fortsetter som leder av lokalforeningen og hvorfor man begynte som leder. Man begynte som leder ut fra et ønske om å gjøre noe konkret for en sak som opptar en og at man kan lære av saken man arbeider for. Men man forsetter som leder på grunn av det sosiale fellesskapet og aktivitetene.

4.4.2 Påstander knyttet til Selvbestemmelsesteorien

I tillegg til dette åpne spørsmålet stilte jeg opp åtte påstander knyttet opp mot Selvbestemmelsesteorien for å se hvilken grad ytre motivasjon og indre motivasjon, samt behovene for selvbestemmelse, mestring og sosial tilhørighet, påvirker at man tar på seg ansvar som lokalforeningsleder.

Informantene ble bedt om å rangere påstandene fra 1 (stemmer dårlig) til 7 (stemmer meget bra) ut fra hvor godt utsagnene stemmer for den enkelte.

Tabell 14: Selvbestemmelsesteorien – betydning av indre og ytre motivasjon

	MSF	NHF	Begge
Ja til å bli leder av forening en for senere å kunne bli en aktuell til kandidat til styret i organisasjonen	1,49	1,58	1,55
Jeg sa ja til å bli leder av foreningen fordi jeg følte jeg burde ta på meg ansvaret	5,17	4,96	5,02
Jeg valgte å bli leder av lokalforeningen fordi jeg Opplever arbeidet som meningsfylt	6,17	5,62	5,78
Jeg ønsket å bli leder av lokalforeningen fordi identifiserer med meg dens verdier og interesser	5,02	5,41	5,30
Jeg er lokalforeningsleder fordi jeg synes det er gøy, spennende og interessant	5,34	4,99	5,09
En lokalforeningsleder har stor frihet til å bestemme hvordan jeg løser oppgaven som lokalforeningsleder	4,46	4,66	4,60
Jeg kjenner meg i stand til å mestre utfordringene som lokalforeningsleder og gjøre en god jobb	5,12	5,00	5,03
Jeg ser på de aktive medlemmene i foreningen som mine venner	5,66	5,65	5,65

Tabell 14 viser at det som har hatt størst betydning for at den enkelte ble lokalforeningsleder, er påstanden om man valgte å bli leder av lokalforeningen fordi man opplever arbeidet som meningsfylt. Denne påstanden er innenfor selvbestemmelsesteorien knyttet til ytre motivasjon og det som kalles identifisert regulering. Det vil si at handlingene er fundert på egne valg og at man identifiserer seg med organisasjonenes verdier.

Den påstanden som rangeres som nummer to av lederne er: Jeg ser på de aktive medlemmene i foreningen som mine venner. Dette viser at det er viktig å få oppfylt behovet for sosial tilhørighet.

Begge de påstandene som skårer høyest totalt blant alle lederne, skårer også som de to øverste når vi ser organisasjonene hver for seg.

Tabell 14 viser at som den påstanden som totalt skårer som nummer tre, er ”Jeg ønsket å bli leder av lokalforeningen fordi jeg identifiserer meg med dens verdier og interesser.” Det vil si påstanden knyttet til ytre motivasjon som integrert regulering. Dette er den ytre motivasjon som ligger nærmest indre motivasjon. Motivasjonen er selvbestemt og atferden er en integrert del av personen, men den er ikke indre motivasjon da det ikke er aktiviteten selv som motiverer.

Påstanden som rangeres som nummer fire totalt er: Jeg er lokalforeningsleder fordi jeg synes det er gøy, spennende og interessant. Dette er påstanden knyttet til indre motivasjon. Det er aktiviteten selv som motiverer til å bli leder.

Tabell 14 viser at deretter følger ganske likt skåret for påstandene: ”Jeg kjenner meg i stand til å mestre de utfordringene som lokalforeningsleder og gjøre en god jobb”, og ”jeg valgte å bli leder av lokalforeningen fordi jeg følte jeg burde ta på meg ansvaret.” Den første av disse to påstandene viser at det er viktig å oppleve at man mestrer oppgaven som lokal leder. Den andre er påstanden knyttet til ytre motivasjon som kalles introjisert regulering. Det vil si en ytre styring som blir godtatt av personen men som ikke blir sett på som ens egen styring. Den ligger tatt opp til ytre motivasjon.

Påstanden om at man som lokalforeningsleder har stor frihet til å bestemme hvordan jeg løser oppgaven som lokalforeningsleder rangeres og med stor betydning. Denne påstanden viser at den lokale leder har behov for å oppleve stor grad av selvbestemmelse i sine oppgaver.

Undersøkelsen viser klart at desidert minst betydning for at man blir lokalforeningsleder har påstanden: Jeg sa ja til å bli leder av lokalforeningen for senere å bli aktuell som kandidat til styret i MS-forbundet / Handikapforbundet. Det vil si den påstanden som er knyttet til ytre motivasjon som ikke ser ut til å ha noen betydning for å bli lokal leder.

Vi ser altså at de to viktigste årsakene til at en sa ja til å bli lokal leder, er ønske om å gjøre noe meningsfylt og behovet for sosial tilhørighet.

Det er meget liten forskjell på hvordan lokalforeningslederne i MS-forbundet og Norges Handikapforbund vektlegger påstandene. Påstanden som rangeres høyest i MS-forbundet rangeres som nummer to i Norges Handikapforbund, men påstanden som rangeres som nummer en i Norges Handikapforbund rangeres som nummer to i MS-forbundet.

Jeg gjorde og en måling i mine data på korrelasjon mellom påstandene knyttet til de tre behovene som må oppfylles for å styrke indre motivasjon i følge selvbestemmelsesteorien og påstanden knyttet til indre motivasjon, for å se om min undersøkelse bekreftet teorien.

Mellom påstandene om selvbestemmelse (Som lokalforeningsleder har jeg stor frihet til å bestemme hvordan jeg løser oppgaven som lokalforeningsleder) og påstanden om indre motivasjon (Jeg er lokallagsleder fordi jeg synes det er gøy, spennende og interessant) fant jeg en korrelasjon på 0,27. Det viser at det er en sammenheng mellom selvbestemmelse og indre motivasjon.

Mellom påstanden om mestring (Jeg kjenner meg i stand til å mestre utfordringene som lokalforeningsleder) og påstanden om indre motivasjon fant jeg en korrelasjon på 0,476. Det viser at det i min undersøkelse er en sterkere sammenheng mellom indre motivasjon og mestring enn indre motivasjon og selvbestemmelse.

Mellom påstanden om sosial tilhørighet (Jeg ser på de aktive medlemmene i foreningen som mine venner) og påstandene om indre motivasjon fant jeg en korrelasjon på 0,364. Også denne korrelasjonen viser en sammenheng mellom sosial tilhørighet og indre motivasjon.

I min undersøkelse fant jeg altså den sterkeste sammenhengen mellom indre motivasjon og mestring, deretter fulgte sosial tilhørighet og selvbestemmelse.

4.5 Forskningsspørsmål 5: Hvilke verdier vektlegges i praksis i lokalforeningen?

I mitt spørreskjema la jeg inn følgende påstand for å kartlegge hvor viktig organisasjonenes verdier er for lokallagslederne: MS-forbundets verdier respekt, solidaritet og praktisk er viktig for meg som lokalforeningsleder / Norges Handikapforbunds verdier likeverd og likestilling er viktig for meg som lokallagsleder.

Informantene rangerte påstanden fra 1 (stemmer dårlig) til 7 (stemmer meget godt) etter hvor godt påstanden stemte for disse.

Tabell 15: Hvor viktig er organisasjonens verdier for deg som lokalforeningsleder?

	MSF	NHF	Begge
Organisasjonens verdier er viktig for meg som leder av den lokale foreningen	6,10	5,98	6,01

Tabell 15 viser at organisasjonens verdier er rangert som meget viktige både for de lokale lederne i MS-forbundet og i Norges Handikapforbund.

Spørreskjemaet hadde videre ni påstander for å kartlegge hvilke aktiviteter som vektlegges i det lokale arbeidet. Ved å se på hvordan de enkelte aktivitetene ble rangert ville jeg finne ut hvordan verdiene vektlegges i praksis i lokalforeningen.

Tabell 16: Hvordan vektlegges betydningen av aktivitetene i lokalforeningen

	MS	NHF	Begge
Det er viktig at det sosiale fellesskapet er svært godt	6,56	5,98	6,14
Det skal være en dyktig foredragsholder i hvert møte	4,27	3,72	3,87
Det er viktig at arrangementene foregår i billige lokaler	4,27	4,51	4,44
Turer er en viktig del av foreningens arbeid	5,41	4,84	5,00
Foreningen skal være en plass der personer med MS/handikap kan være til hjelp for hverandre	6,51	6,06	6,19
Det er viktig at foreningen påvirker de lokale myndighetene	5,93	6,25	6,16
Foreningen må legge vekt på å få kontakt med de unge	6,41	5,81	5,98

Foreningen satser på å få nye medlemmer aktive i foreningen	6,29	5,73	5,89
Styret legger vekt på at MS-forbundetsNorges / Handikapforbunds verdier preger aktivitetene	5,63	5,54	5,57

Tabell 16 viser at svært mange av de aktivitetene som jeg har tatt inn i påstandene blir rangert høyt av de lokale lederne.

Vi ser og at det er tildels små forskjeller i rangeringen mellom påstandene, bortsett fra de to påstandene som rangeres lavest.

Påstandene som peker på viktigheten av overføring av hjelp til hverandre, godt sosialt fellesskap og påvirkningsarbeidet skårer ganske likt fra 6,19 til 6,14.

I begge organisasjonene rangeres lavest påstanden om at det er viktig at møtene arrangeres i billige lokaler slik at pengene kan benyttes til servering (4,44) og at det må være en dyktig foredragsholder i hvert møte (3,87).

Tabell 16 viser at det er en god del lik vurdering i begge organisasjonene, men også noen ulikheter. I MS-forbundet vektlegges det sosiale fellesskapet som mest betydningsfylt (6,56), mens i Norges Handikapforbund vektlegges sterkest påvirkningsarbeidet(6,25).

Påstanden om at foreningen skal være en plass der personer med multippel sklerose / handikap kan være til hjelp for hverandre kommer på andre plass både i MS-forbundet og i Norges Handikapforbund.

I MS-forbundet rangeres også påstandene om at foreningen må legge vekt på å få kontakt med unge (6,41) og at foreningen må satse på å få nye medlemmer aktive høyt (6,29). I Norges Handikapforbund rangeres påstandene om at det er viktig at det sosiale fellesskapet er godt(5,98) og at man må legge vekt på å få kontakt med de unge stor høyt (5,81).

Påstanden om at styret legger stor vekt på MS-forbundets / Norges Handikapforbunds verdier rangeres noe lavt i begge organisasjonene, henholdsvis 5,63 og 5,54.

5. ANALYSEKAPITELET

5.1 Forsknings spørsmål 1: Hvem er de frivillige lederne?

Tidligere undersøkelser viser at organisasjonssamfunnet er preget av selektiv integrasjon. Individer i bestemte grupper synes å være systematisk marginaliserte i forhold til organisasjonsdeltakelse. I den grad organisasjonene integrerer deltakerne sosialt kommer dette oftere de ressurssterke til gode enn de med lavere utdanning og svakere økonomi (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:112). Studier viser imidlertid at sosiale / humanitære og religiøse organisasjoner er de eneste hvor verken kjønn eller status har noen betydning (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000: 118). Her er de frivillige speilvendt i forhold til andre typer organisasjoner. For begge er eldre overrepresentert og lavinntektsgrupper mer aktive enn høyinntektsgrupper.

Jeg fant i min undersøkelse at gjennomsnittsalderen for lokalforeningslederne er 57 år, henholdsvis 52 år i MS-forbundet og 58 år i Norges Handikapforbund. Videre viste min undersøkelse at 25 av de lokale lederne var fra 67 til 81 år. Dette bekrefter tidligere studier som viser at eldre er godt representert i sosiale organisasjoner.

I sosialt / humanitære organisasjoner utgjør menn 40 prosent av både medlemmene og de frivillige (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:120). Studien min viser at 40 prosent av lokalforeningslederne i MS-forbundet er menn og 41 prosent av lokalforeningslederne i Handikapforbundet er menn. Dette viser at organisasjonene i min undersøkelse ligger på landgjennomsnittet når det gjelder kjønnsfordeling.

Da det er dobbelt så mange kvinner som menn som har MS, burde man ha forventet at andelen kvinner blant lokallagslederne i MS-forbundet hadde vært høyere sammenlignet med gjennomsnittet for sosiale og humanitære organisasjoner. Samtidig vet vi at tradisjonelt søker menn mer mot lederarbeid enn kvinner. Dette kan være en av årsakene til at det ikke er flere kvinnelige lokalforeningsledere i MS-forbundet.

Høyt utdannede og høyinntektsgrupper er betydelig overrepresentert blant de aktive i frivillig arbeid (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000: 108). Min studie inneholder ikke informasjon om informantenes inntekt, men den viser at 32 prosent av lokalforeningslederne har 3-årig høyskole eller mer. Det vil si at de lokale frivillige lederne har relativ høy utdanning. Studien viser imidlertid at kun 37 prosent av respondentene er yrkesaktive. På grunn av lav

yrkesdeltagelse er det grunn til å tro at gjennomsnittsinntekten for informantene er relativt lav. Den lave yrkesdeltagelsen viser at organisasjonene integrerer mange som ikke er yrkesaktive.

Undersøkelsen min viser at 41 prosent av de lokalforeningslederne som var i arbeid hadde lederstillinger. Dette viser at en høy andel av de yrkesaktive lokale lederne er ledere i arbeidslivet. Også noen av de som ikke var yrkesaktive opplyste at de hadde hatt lederstillinger når de var yrkesaktive. Tidligere undersøkelser viser at det er høystatusgruppene som bekler lederverv i organisasjonen (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:123). Ikke fordi de fortrenger andre, for det er få som vil ha styreverv, men trolig fordi en større andel av disse føler seg trygge på å ta et lederverv i en frivillig organisasjon.

Gjennomsnittlig bruker de lokale lederne i min studie i underkant av 17 timer hver måned på oppgaven som lokal leder. Menn bruker mer tid enn kvinner, henholdsvis 19 timer og 15 timer. Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentsen, 2000:10) viser at de frivillig bruker i overkant av 8 timer per måned på frivillig arbeid. Menn bruker noe mer tid som frivillig enn kvinner, henholdsvis i underkant av ti timer per måned for menn og i underkant av 7 timer per måned for kvinner. Gjennomsnittlig aktivitetstid er høyere i min studie, men det synes naturlig da mine frivillige har lederoppgaver som ofte medfører merarbeid. Også i min studie bruker menn gjennomsnittlig mer tid enn kvinner som frivillig.

5.2 Forskningsspørsmål 2: Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen?

Som nevnt i resultatkapitlet valgte jeg som første spørsmål i mitt spørreskjema å benytte det samme åpne spørsmålet som ble benyttet i Undersøkelsen om frivillig innsats. Dette spørsmålet var: Hva er den viktigste grunnen til at du er medlem av organisasjonen?

Tabell 17 viser en sammenstilling av mine resultater og resultatene fra Undersøkelsen av frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:126).

Undersøkelsen om frivillig innsats omfatter syv forskjellige organisasjonstyper. I de tabellene i min oppgave hvor jeg har med resultater fra Undersøkelsen om frivillig innsats, har jeg valgt å ta med gjennomsnittsresultatet til alle organisasjonene og resultatene for sosiale og humanitære organisasjoner. I Undersøkelsen om frivillig innsats har man delt informantene i aktive og ikke aktive medlemmer. I min undersøkelse regner jeg alle informantene som aktive. Jeg har derfor tatt med i tabellene resultatene for aktive medlemmer hos Wollebæk, Selle og Lorentzen.

Jeg har fra min undersøkelse tatt med resultatene både fra MS-forbundet, Norges Handikapforbund og gjennomsnittet fra begge organisasjonen som jeg benevner ”begge”.

Tabell 17: Hva motiverte til å bli medlem av organisasjonen (alle tall i prosent).

(Totalprosenten kan være mer enn 100 fordi enkelte har oppgitt flere grunner til medlemskap i organisasjonen i undersøkelsen om frivillig innsats.) Sammenligning med andre organisasjoner.

	MSF	NHF	Begge	S/H	Alle
Personlig utfoldelse				4	31
Sosial kontakt / hygge	5		2	7	25
Religiøs overbevisning					7
Påvirkning	10	34	27	16	11
Adgang til goder / medlemsfordeler	77,5	39,5	50	29	25
Hjelpe andre	2,5	9,5	7,5	27	5
Kvaliteter ved organisasjonen		5	3,5	3	3
Annet				5	6
Ubesvart	5	12	10	17	10

Tabell 17 viser at i Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:126) innen gruppen sosiale og humanitære organisasjoner var det kategoriene hjelpe andre, adgang til goder / medlemsfordeler og påvirkning som var rangert som viktigste motivasjonsfaktor til å bli medlemmer. Her avviker min studie ved at kategorien hjelpe andre ikke skårer høyt som motivasjon til medlemskap i verken MS-forbundet eller Norges Handikapforbund.

Deltakelse i frivillige organisasjoner har de siste tjue årene blitt individualisert på to måter: Å ble medlem av en organisasjon er i dag i sterkere grad enn tidligere et resultat av en personlig valg. Man deltar nå sjeldnere i en organisasjon for å hjelpe andre og oftere for å hjelpe seg selv (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:131)

Som nevnt i resultatkapitlet ser vi at i min undersøkelse er det en del forskjeller mellom MS-forbundet og Norges Handikapforbund når det gjelder de to største kategoriene adgang til goder / medlemsfordeler og muligheten for påvirkning. Årsaken til dette mener jeg ligger i at Norges Handikapforbund har sitt hovedfokus på interessepolitisk arbeid, mens MS-forbundet

har sitt hovedfokus på informasjon om behandling og forskning noe som her er kategorisert som medlemsfordel.

Tabell 17 viser at i undersøkelsen om frivillig innsats har muligheten for å påvirke har liten betydning for å bli medlem i organisasjonene generelt, men det har stor betydning innen sosiale og humanitære organisasjoner. I min studie er muligheten for å påvirke også en viktig årsak til at man blir medlem.

Undersøkelsen om frivillig innsats viser at viktigste grunnen til medlemskap generelt i alle organisasjonene er personlig utfoldelse, sosial kontakt og hygge og materielle fordeler. Det er gjennom aktiv deltagelse i organisasjonen at sosiale nettverk dannes (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:128). Dette viser at i organisasjoner generelt er det egennyttige motiver som fører til at man blir medlem av organisasjonen.

Tabell 11 i resultatkapitlet viser at i min undersøkelse er det også de egennyttige motivene som er grunnen til at man blir medlem av MS-forbundet og Norges Handikapforbund. Jeg ble i min undersøkelse overrasket over at ønske om å hjelpe andre har liten betydning for hvorfor man melder seg inn i Norges Handikapforbund og i MS-forbundet. Dette bekrefter imidlertid at den enkelte har fokus på egne behov og ikke andres behov også når man melder seg inn i MS-forbundet og Norges Handikapforbund.

5.3 Forskningsspørsmål 3: Hva motiverte deg til å starte som leder av din lokale forening?

Som nevnt i resultatkapitlet tok jeg i min undersøkelse utgangspunkt i 11 påstander hentet fra undersøkelsesdesignet Volunteers Function Inventory som også ble benyttet i Undersøkelsen om frivillig innsats.

Tabell 18 viser resultatene i min undersøkelse sammenlignet med resultatene som ble funnet i Undersøkelsen av frivillig innsats (Wollebæk, Selle, Lorentzen, 2000:133).

Tabell 18: Hva motiverte deg til å starte som leder av din lokale forening (alle tall i prosent)?
Sammenligning med andre organisasjoner.

	MSF	NHF	Begge	S/H	Alle
Sosiale forventinger					
Jeg har venner som arbeider som frivillige	15	18	17	24	27
Folk som står meg nær har oppfordret meg til å arbeid frivillig	25	32	30	16	15
Jeg føler et sosialt press til å delta	18	16	16	5	7
Verdibegrunnelser					
Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg	68	56	60	72	61
Som frivillig viser jeg medfølelse med verre stilte	33	43	40	44	28
Arbeidsmarkedsbegrunnelser					
Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet	10	10	10	16	17
Det er bar å ha attest på at jeg har jobbet som frivillig	8	12	11	11	13
Selvaktelsesbegrunnelser					
Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv	8	10	10	31	33
Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig	10	10	10	16	19
Læringsbegrunnelser					
Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for	75	60	64	52	45
Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring	63	57	58	51	44

Tabell 18 viser at i både i Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:133) og i min studie er det verdi- og læringsbegrunnelsene som har størst betydning som motivasjonsfaktorer for å bli aktiv som frivillig. Videre ser vi at sosiale begrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser scorer ganske likt. Minst betydning har arbeidsmarkedsbegrunnelsene. I alle kategoriene er det samsvar mellom begge undersøkelsene. Frivillig arbeid synes, nokså uavhengig av organisasjonstype, å ha sterkere uegennyttig preg enn organisasjonsmedlemskap, som oftere er motivert ut fra mulighet for personlige gevinster (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:136)

Tabell 18 viser at det er både uegennyttige og egennyttige motivasjonsfaktorer som fører til at man starter som frivillig. Det stemmer med tidligere empiriske funn i andre undersøkelser som er gjennomgått i litteraturen om Volunteer Function Inventory (VFI) og teoriene om

individuelle motivers betydning for organisasjonene av Clark & Wilson og Knoke & Wright Isak.

Motivasjonspyramiden til Drevland viste at motivasjonen til frivillige er sammensatt og at den kan endre seg noe over tid. Et viktig poeng som ble pekt på av Løvendahl er at det er mer snakk om flere dimensjoner av forskjellige motiver enn om at man enten har uegennyttige eller egennyttige motiver (Løvendahl, 1996:59).

Sammenligning mellom hvorfor man blir medlem og starter med frivillig arbeid i en organisasjon

Viktigste årsak til å bli medlem i organisasjonen i min studie var adgang til goder / medlemsfordeler, det vil si å få tilfredsstilt sine egne behov. Verdi- og læringsbegrunnelsene er imidlertid de viktigste grunnene når det gjelder å starte opp som lokalforeningsleder. Det vil si at motivasjonsfaktorene flyttes fra egne behov til både egne og andres behov.

Undersøkelsen om frivillig innsats viser at verdibegrunnelsen spiller en viktigere rolle som motivasjon for frivillig arbeid enn for medlemskap, mens det sosiale blir noe mindre sentralt (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:132). Det å gjøre noe konkret for saker som opptar meg fremstår som den viktigste årsak til frivillig arbeid innen alle organisasjoner. Også i min undersøkelse er dette den påstanden som vektes tyngst.

Både Drevlands motivasjonspyramide (Løvendahl, 1996:59) og McClellands behovsteori (Jacobsen & Thorsvik, 2005:234) peker på motivasjonsfaktorene vil endre seg over tid. Mine funn er i samsvar med dette.

5.4 Forskningsspørsmål 4: Hva motiverer deg til å fortsette som leder i din lokale forening?

5.4.1 Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen?

For å finne svar på dette stilte jeg følgende åpne spørsmål som også er brukt i Undersøkelsen om frivillig innsats: Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen

I tabell 19 har jeg sammenstilt funnene i min undersøkelse med funnene i Undersøkelsen av frivillig innsats.

Tabell 19: Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen (alle tall i prosent)? Sammenligning med andre organisasjoner.

	MSF	NHF	Begge	S/H	Alle
Sosialt fellesskap	40	34	35	66	68
Verdibasert savn	3	5	4	20	17
Selvaktelse	3	15	12	20	14
Læring		4	3	6	4
Påvirkningsmuligheter	9	9	10	1	4
Tilgang til goder, medlemsfordeler		1	1	1	2
Konkrete aktiviteter	30	22	24		1
Gjør arbeid av pliktfølelse / ikke noe savn	12	4	6	3	10
Vet ikke / uklart svar / ubesvart	3	6	5	5	3

Tabell 19 viser at det er til dels andre grunner til at man fortsetter som frivillig enn det var at en begynte som frivillig.

Undersøkelsen om frivillig innsats (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000:137) peker på at det sosiale fellesskapet savnes mest om det opphører. Innen sosiale og humanitære organisasjoner er det og mange som vil oppleve et verdibasert savn og et savn av dette å være nyttig.

Min undersøkelse viser også at det er det sosiale fellesskapet som man vil savne mest om man slutter som leder av lokalforeningen. Men det er en langt mindre andel som oppgir det i min studie enn det er i Undersøkelsen om frivillig innsats. Her kan årsaken til forskjellen være at de frivillige i min studie er lokale ledere som deltar i mange styremøter og konferanser.

Undersøkelsen min viser at en stor andel av de lokale lederne både i MS-forbundet og Norges Handikapforbund vil savne konkrete aktiviteter som omfatter styremøter og kurs og konferanser.

Vi ser altså at det er tildels forskjellige svar på hvorfor man fortsetter som leder av lokalforeningen og hvorfor man begynte. Hovedmotivasjonen for å starte som leder var verdi- og læringsbegrunnet. Hovedmotivasjonen for å fortsette er altså det sosiale fellesskap, aktivitetene og savnet av å kunne være til nytte for noen.

Dette bekrefter igjen teoriene om at motivasjonen vil forandre seg over tid alt etter hvor man er i livet som vi så i McClellands behovsteori (Jacobsen & Thorsvik, 2005:234) og Drevland motivasjonspyramide (Løvendahl, 1996:59).

5.4.2 Påstander knyttet til Selvbestemmelsesteorien

I spørreskjemaet stilte jeg opp åtte påstander som er knyttet opp mot Selvbestemmelsesteorien. Gjennom svarene på disse påstandene håpet jeg å finne i hvilken grad de lokale lederne var påvirket av indre eller ytre motivasjon.

Som nevnt i teorikapitlet peker Selvbestemmelsesteorien på at under gitte omstendigheter kan ytre motivasjon bli integrert og gjort til indre styring. Teorien har fire grader av ytre motivasjon fra handlinger som er motivert av å oppnå et resultat til det som kalles autonom motivasjon der atferden er blitt en integrert del av personen. Det vil si at ytre motivasjon kan variere fra å være kun motivert av å oppnå for eksempel høyere lønn til å ligge meget tett opp til indre motivasjon. Ved indre motivasjon er det aktiviteten i seg selv som motiverer, altså ingen ytre faktor.

I min undersøkelse fant jeg at påstanden som er knyttet til den ytre motivasjon som kalles identifisert regulering er den som rangeres til å gi høyest motivasjon blant de lokale lederne. Deretter følger påstandene knyttet til identifisert regulering og indre motivasjon. Dette viser at de lokale lederne identifiserer seg sterkt med organisasjonen og at de selv i meget stor grad har valgt å bli lokale ledere. En del opplever imidlertid at deres motivasjon for å bli lokale ledere er knyttet til forventinger fra andre til at de skulle ta lederoppgaven.

Undersøkelse viser klart at handlinger motivert av å oppnå ønsket konsekvens eller unngå uønsket konsekvens, det vil si ytre motivasjon ikke preger informantene.

Som nevnt i teorikapitlet pekte Gagne og Deci (2005:337) på at det er tre grunnleggende behov mennesket ønsker å få oppfylt: behov for å føle seg kompetent (mestring), behov for å føle selvbestemmelse over eget liv (autonomi) og behov for å føle tilhørighet / tilknytning til andre mennesker (sosial tilhørighet). Selvbestemmelsesteorien fokuserer ikke på individuelle forskjeller i styrken på behovene, men heller på om individene klarer å tilfredsstille behovene innenfor den sosiale settingen.

Ut fra mine målinger gir behovet for å mestre oppgaven den sterkeste sammenheng med indre motivasjon blant informantene, deretter følger sosial tilhørighet og autonomi. Alle tre behovene er med god margin signifikant med indre motivasjon. Det viser at det er en sterk

sammenheng mellom indre motivasjon og oppfyllelse av behovene for autonomi, mestring og sosial tilhørighet.

Dette bekrefter også McClelands behovspyramide som peker på at mennesket har tre grunnbehov: Behov for makt, tilhørighet og prestasjoner (Jacobsen og Thorsvik, 2005: 234).

5. 5 Forskningsspørsmål 4: Hvilke verdier vektlegges i praksis i lokalforeningen?

Min studie viser at lokalforeningslederne mener at organisasjonens verdier er meget viktig for de som lokalforeningsledere. Det ligger en usikkerhet i dette svaret i at man kan ha forskjellig tolkning av ordet verdi. Alle informantene vet imidlertid hvilke verdier den enkelte organisasjon har, blant annet fordi det står i spørreskjemaet.

I teorikapitlet viste jeg til at både Verdibasert ledelse og Selvbestemmelsesteorien peker på at verdiene styrker den indre motivasjonen for arbeidet. Det er grunn til ut fra mine funn i undersøkelsen i spørsmålene knyttet til Selvbestemmelsesteorien å anta at lokallagslederne har en høy indre motivasjon, og at det derfor er riktig at de ser på verdiene som viktige.

I min undersøkelse satte jeg også opp ni påstander om hvilke aktiviteter lederne ville prioritere i lokalforeningen. Svært mange av påstandene fikk høy skår. Det var liten forskjell mellom organisasjonene.

MS-forbundet har kjerneverdiene: Realistisk, praktisk og solidarisk. Norges Handikapforbund har kjerneverdiene: Likeverd og likestilling. Kan man se noen sammenheng mellom organisasjonenes verdier og hvordan aktivitetene vektlegges i lokalforeningene? Hvilke verdier vektlegges i praksis?

Påstandene som peker på viktigheten av godt sosialt fellesskap, være til hjelp for hverandre og påvirkningsarbeidet skårer høyest.

Ingen av organisasjonene har kjerneverdier som peker konkret mot sosialt fellesskap. Men vi vet fra funn tidligere i denne studien og andre studier at det sosiale fellesskapet oppleves som den viktigste faktoren for å fortsette i frivillig arbeid. Ut fra dette naturlig at denne påstanden får høy skår hos de lokale lederne hvor de fleste har vært lenge i frivillig arbeid.

Påvirkningsarbeidet rangeres høyest i Norges Handikapforbund. Dette er klart i tråd med deres kjerneverdier likeverd og likestilling. I Norges Handikapforbunds ideologiske fundament står

det at de er en interesseorganisasjon som arbeider for et samfunn uten diskriminering, der alle mennesker har mulighet til å delta på lik linje på alle samfunnsarenaer.

Også i MS-forbundet rangeres påvirkningsarbeidet høyt. MS-forbundets kjerneverdier peker ikke konkret mot påvirkningsarbeidet. Men i MS forbundets lover står det at et av formålene til organisasjonen er å fremme interessene til personer med multippel sklerose.

Påstanden om at foreningene skal være en plass der personer er til hjelp for hverandre, er i tråd med alle kjerneverdiene til MS-forbundet. Påstanden er også i tråd med Norges Handikapsforbunds verdier da likestilling og likeverd også fremmes ved at en gir kunnskap til hverandre innen organisasjonen. Høy skår er og i tråd med at begge organisasjonene har aktivt likemannarbeid i de lokale foreningene

Begge foreningene vektlegger høyt at det er viktig å få kontakt med de unge. Ingen av verdiene peker spesielt på dette. Den høye vektleggingen kan komme av at det kan se ut som begge organisasjonene har høy gjennomsnittsalder. MS-forbundet har over lengre tid hatt fokus spesielt på å få kontakt med de unge, da de fleste som får multippel sklerose er unge.

Begge foreningene har også høy skår på at man skal satse på å få nye medlemmer uten at dette peker spesielt mot noen av kjerneverdiene i noen av organisasjonen. Den høye rangeringen kan komme av at i sær de lokale lederne ser behovet for flere medlemmer som vil være aktive i det lokale arbeidet. Spørreskjemaet hadde en rubrikk for andre kommentarer. En stor andel av de svarene jeg fikk der kommenterte at det var vanskelig å engasjere medlemmene og skaffe nye styremedlemmer.

Påstanden om at styret legger vekt på at organisasjonenes verdier skal prege aktivitetene skårer høyt, men middels blant rangeringen av påstandene. Det kan tyde på at verdiene ikke er i fokus når aktivitetene planlegges. Lavest skår ble imidlertid gitt til de påstander som ikke klart peker på noen av organisasjonenes kjerneverdier. Det kan tyde på at kjerneverdiene har en plass i planleggingen av aktivitetene.

6. Avslutning

6.1 Konklusjon på oppgaven

I innledningen til min oppgave stilte jeg spørsmålene: Hvorfor velger noen å bruke av sin fritid til å utføre frivillig ubetalt arbeid? Gjør de det av ren idealisme uten å forvente å få noe tilbake? Eller er det slik at frivillig arbeid gir den enkelte en personlig gevinst?

Det er gjort en del studier på hva som motiverer til frivillig arbeid de senere årene, men jeg har ikke funnet noen studier om hva som motiverer til frivillig lederarbeid. For å finne svar på dette valgte jeg følgende hovedproblemstilling for min oppgave: Hva motiverer til frivillig lederarbeid innen funksjonshemmedes organisasjoner? Å være leder omfatter merarbeid i forhold til å være kun frivilliggenerelt i organisasjonene.

Jeg stilte fem forskningsspørsmål for å finne svar på min hovedproblemstilling. Jeg vil først vise til funnene jeg fant i tilknytning til hvert forskningsspørsmål, før jeg oppsummerer i en hovedkonklusjon.

I mitt første spørsmål stilte jeg spørsmål om hvem de frivillige lederne er. De aller fleste lederne har selv multippel sklerose eller er funksjonshemmede. De er på mange områder lik andre frivillige, men de skiller seg ut ved at det i de funksjonshemmedes organisasjoner er en god del eldre ledere, og ved at man i organisasjonene integrerer alle sosiale grupper. I andre typer organisasjoner er hovedtyngden av de frivillige fra høystatusgrupper.

De tre neste forskningsspørsmålene er hentet fra Undersøkelsen om frivillig innsats. Undersøkelsen valgte ut tre kritiske valgpunkter som en potensiell deltaker står ovenfor. I mitt spørreskjema benyttet jeg også en de samme påstandene som i Undersøkelsen om frivillig innsats. Disse benevnes blant annet som VFI designet

I mitt andre spørsmål spurte jeg hva som motiverte til å bli medlem av organisasjonen? Jeg fant at det var tilgangen på medlemsfordeler og muligheten til å påvirke. Innenfor medlemsfordeler finner man mange som ble medlem fordi de ønsket kunnskap og informasjon om blant annet behandling og forskning. Begge organisasjonene er opptatt av interessepolitikk og det er naturlig at dette skårer høyt hos lokale ledere. Innenfor MS-forbundet oppga en meget stor andel at de meldte seg inn i organisasjonen for å få informasjon og kunnskap.

I mitt tredje spørsmål spurte jeg om hva som motiverte til å starte som leder av lokalforeningen? Det viste seg nå at motivasjonen hadde endret seg fra å være kun egennyttige behov til bli både uegennyttige behov og egennyttige behov. Tidligere studier viser også at motivasjonsfaktorene endrer seg fra hvorfor man blir medlem til hvorfor man starter som frivillig. Dette er også i tråd med McClellands behovsteori og Drevlands motivasjonspyramide. Det er og i tråd med teorier om betydningen av individuelle motiver for organisasjonen av Clark & Wilson og Knoke & Wright – Isak.

Mitt fjerde spørsmål var: Hva vil du savne om du slutter som leder av den lokale foreningen? Den største andelen peker på at det er sosialt fellesskapet og konkrete aktiviteter. Mange pekte på styremøtene og kurs og konferanser. Tidligere studier som jeg viser til i oppgaven viser at de fleste vil savne fellesskapet mest. Styremøter og konferanser inneholder også meget sosialt fellesskap. Igjen ser vi at motivasjonen flytter seg. Det er en annen motivasjon for å fortsette som leder enn det er for å starte.

Jeg valgte i tillegg her å sette opp noen påstander fra Selvbestemmelsesteorien for å se på om lederne var preget av selvstendig eller kontrollert motivasjon, eller indre eller ytre motivasjon. Jeg fant at de var i sterk grad preget av selvstendig motivasjon. Videre fant jeg at det er opplevelsen av å mestre som i sterkest grad styrker den indre motivasjonen, deretter følger sosial tilhørighet og selvbestemmelse (autonomi).

Mitt siste spørsmål var om hvilke verdier som vektlegges i lokalforeningen i praksis? Jeg fant at de lokale lederne rangerer verdiene høyt, men at lederne mente at de ikke alltid preget aktivitetene. Aktivitetene som fikk høyest skår var sosialt fellesskap, være til hjelp for hverandre påvirkningsarbeidet. Dette er aktiviteter som er i tråd med verdiene, men også i tråd med hva som verdsettes ut fra tidligere funn i min undersøkelse.

Konklusjonen på min oppgave blir at det ser ikke ut til å være noen større forskjeller i motivasjonsfaktorene til frivillig arbeid og frivillig lederarbeid. Man finner imidlertid en forskjell innenfor hva som vil savnes om man slutter. Lederne peker på konkrete aktiviteter som styremøter og konferanser.

Dersom jeg skulle gått videre med forskning på dette tema ville det vært interessant å se spesifikt på hvilken motivasjon den enkelte finner i styremøtene og regionale og nasjonale samlinger for lokale ledere. Det var overraskende mange som på det frie spørsmålet om hva

de vil savne om de sluttet som ledere nevnte både det sosiale fellesskapet i styret og styrearbeidet generelt.

6.2 Referanser

Andersen, Tom (1996). *Motiver for frivillighet i Norges Røde Kors*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Brørby, Steffen & Karlsen, Hans Petter. Deltid som mestringsstrategi. Et vitenskaplig studie om sykepleiere i deltidsstillinger i Helse Sør.

[URL:www.spekter.no/stream_file.asp?iEntityId=3740](http://www.spekter.no/stream_file.asp?iEntityId=3740)

Clary, E Gil og Snyder, Mark og Stukas, Arthur A (1996). Volunteer's Motivations: Findings from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.25,no.4,December 1996:485:505.

Eide, Tom & Eide, Hilde (2008). *Verdien av en verdi-intervensjon. En studie av verdiarbeid i et norsk sykehus*. Oslo: Diakonhjemmets høgskole.

Everett, Euris Larry & Furseth, Inger (2004). *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gagnè, Marylène & Deci, Edward L (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26_331-362.

Gausdal, Anne (2000). Litteratur studie om indre motivasjon i arbeidslivet: Empowerment – indre motivasjon – ytelse – kreativitet og læring. [URL:http:// www-bib.hive.no/tekster/hveskrift/rapport/2000-01/rappl-2000-02.html](http://www-bib.hive.no/tekster/hveskrift/rapport/2000-01/rappl-2000-02.html)

Habermann, Ulla (2001). En nordisk frivillighet. Om motiver til frivillighet i de fem nordiske landene. *Frivillighedens udfordringer- nordisk forskning om frivillig arbejde og frivillige organisatrioner*. Odense: Odense Universitetsforlag.

Habermann, Ulla (2007). *En postmoderne helgen? – om motiver til frivillighed*. København: Museum Tusculanums Forlag.

Halvorsen, Morten (27.09.2007). Misforstått motivasjon. [URL:http:// paraplyen.nhh.no/paraplyen/arkiv/2007/september/misforstat/](http://paraplyen.nhh.no/paraplyen/arkiv/2007/september/misforstat/)

- Heitmann, Jan H og Selle, Per (1999). *Frivillige organisasjoner*. Kristiansand S: Høyskoleforlaget AS.
- Jacobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Kristiansand S: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, Dag Ivar & Thorsvik, Jan (2002). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen:
- Jelstad, Beate (2007). *Beyond money: Intrinsic motivation in profit and nonprofit organizations*. Bergen: Norges Handelshøyskole (dr. avh.).Fagbokforlaget.
- Langen, Bjørn (2006). *Motivasjon av frivillige. Kan de profesjonelle lære noe av den "glade amatør"?* Oslo: Handelshøyskolen BI.
- Larsen, Henrik Holt (2006). *Human Resource Management. Licence to work. Arbeidslivets tryllestøv eller håndjern?* Holte, Danmark: Forlaget Valmuen
- Lorentzen, Håkon & Jon Rogstad (1994). *Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Lorentzen, Håkon og Andersen, Rolf K og Brekke, Jan-Paul (1995). *Ansvar for andre*. Oslo: universitetsforlaget.
- Løvendahl, Brita (1996). *Med hjerte og omtanke. En håndbog i frivillig, socialt arbejde*. Fredrikshavn: Dafolo Forlag.
- Sivesind, Karl Henrik (2007). *Frivillig sektor i Norge i 1997 – 2004*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- St.meld.nr.39 (2006-2007). *Frivillighet for alle*. Oslo: Det kongelige kultur-og kirkedepartement.
- Strand, Torodd (2001). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wollebæk, Dag, og Selle, Per og Lorentzen, Håkon (2000). *Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Aadland, Einar (1998). *Etikk for helse – og sosialarbeidarar*. Oslo: Det norske Samlaget.
- Aadland, Einar (2004). *Den truverdige leiaren*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Aadland, Einar med flere (2006). *Verdibasert ledelse i praksis. En studie av 8 medlemsvirksomheter i HSH*. Oslo: Diakonhjemmets Høgskole.

6.3 Tabelliste

Tabell 1	Alder
Tabell 2	Høyeste fullførte utdanning
Tabell 3	Hvor lenge har du ledet lokalforeningen?
Tabell 4	Tilknytning til arbeidslivet
Tabell 5	Hvor stor stillingsprosent har du?
Tabell 6	Hvilket tillitsverv har du tidligere hatt i foreningen?
Tabell 7	Aktivitet i annen frivillig organisasjon
Tabell 8	Antall timer som benyttes hver måned i arbeidet for lokalforeningen
Tabell 9	Hvor mange timer bruker kvinner og menn på arbeidet som lokalforeningsledere
Tabell 10	Har du eller et nært familiemedlem MS eller er funksjonshemmet?
Tabell 11	Motiver for å bli medlem av organisasjonen
Tabell 12	Hva motiverte deg til å starte som leder i din lokale forening?
Tabell 13	Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen
Tabell 14	Selvbestemmelsesteorien – betydning av indre og ytre motivasjon
Tabell 15	Hvor viktig er organisasjonens verdier for deg som lokalforeningsleder?
Tabell 16	Hvordan vektlegges betydningen av aktivitetene i lokalforeningen?
Tabell 17	Hva motiverte deg til å bli medlem av organisasjonen? Sammenligning med andre organisasjoner
Tabell 18	Hva motiverte deg til å starte som leder av din lokalforening? Sammenligning med andre organisasjoner
Tabell 19	Hva vil du savne mest om du slutter som leder av lokalforeningen? Sammenligning med andre organisasjoner

6.4 Figurliste

Figur 1	Selvbestemmelsens kontinuum. En oversikt over indre og ytre motivasjon og amotivasjon.
Figur 2	Aldersfordeling hos de lokale lederne
Figur 3	Hvor lenge har du ledet lokalforeningen
Figur 4	Jeg kan gjøre noe konkret for MS-saken / Handikapsaken som opptar meg
Figur 5	Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for